



**Ministério da Educação – MEC**  
**Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES**  
**Diretoria de Educação a Distância – DED**  
**Universidade Aberta do Brasil – UAB**  
**Programa Nacional de Formação em Administração Pública – PNAP**

**MARIA LÚCIA DE MENEZES RODRIGUES DE SOUZA**

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E O  
ABSENTEÍSMO**

Brasília – DF

2015

MARIA LÚCIA DE MENEZES RODRIGUES DE SOUZA

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E O  
ABSENTEÍSMO**

Orientadora: Professora M.<sup>a</sup> Vanessa Cabral Gomes

Brasília – DF

2015

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	4
1.1	Formulação do problema .....	5
1.2	Objetivo Geral .....	6
1.3	Objetivos Específicos .....	6
1.4	Justificativa .....	7
2	REFERENCIAL TEÓRICO .....	8
2.1	Insatisfação com o trabalho .....	8
2.2	Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho .....	9
2.3	Estresse Ocupacional.....	11
2.4	O absenteísmo e suas consequências .....	12
3	MÉTODO DE PESQUISA.....	14
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa .....	14
3.2	Caracterização do objeto o fenômeno de estudo .....	14
3.3	População e amostra (ou participantes).....	15
3.4	Procedimentos de coleta e de análise de dados .....	15
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	17
4.1	Qualidade de Vida no Trabalho .....	17
4.2	Relação entre o Absenteísmo e a QVT .....	27
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	38
	REFERÊNCIAS .....	42
	APÊNDICES.....	45
	ANEXOS .....	50
	ANEXO A – PRINCIPAIS LEGISLAÇÕES SOBRE FALTAS AO TRABALHO ...	50
	ANEXO B – ENQUADRAMENTO DO QUADRO DE APOIO ESCOLAR (QAE)	57
	ANEXO C - ESCALA DE VENCIMENTOS CLASSE DE APOIO ESCOLAR.....	58

# 1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos o interesse de empresários e gestores em implantar programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), tem crescido significativamente, porém nos órgãos públicos essa prática permanece pouco explorada.

Fernandes e Gutierrez (1988, p.29) relatam que:

Experiências inovadoras realizadas em vários países desenvolvidos, visando a melhoria da saúde organizacional através de novas formas de organizar o trabalho, têm sido objeto de inúmeros artigos e obras publicadas sob a denominação de "Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)". No Brasil, o tema tem despertado interesse de empresários e administradores pela contribuição que possa oferecer para elevar o nível de satisfação do empregado e da produtividade empresarial.

Para Silva e De Marchi (1997, apud Vasconcelos 2001), as empresas seriam beneficiadas com uma força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo/rotatividade, menor número de acidentes, menor custo de saúde assistencial, maior produtividade, melhor imagem e, por último, melhor ambiente de trabalho, através da adoção de programas de qualidade de vida e promoção da saúde, tendo em vista que os referidos programas proporcionariam ao indivíduo maior resistência ao estresse, maior estabilidade emocional, maior motivação, maior eficiência no trabalho, melhor autoimagem e melhor relacionamento.

O absenteísmo tanto no setor público quanto em instituições privadas é uma realidade e seu impacto econômico é bastante preocupante, pois gera gastos públicos, uma vez que o alto índice de faltas ao trabalho reduz a produtividade.

Segundo De Andrade *et al.* (2008), sendo o absenteísmo um fenômeno complexo e de etiologia multifatorial, incluindo fatores psicossociais, econômicos e referentes ao ambiente de trabalho este pode fornecer informações importantes sobre o estado de saúde da população. Porém suas principais causas ainda permanecem pobremente documentadas, principalmente nos países em desenvolvimento, o que dificulta a elaboração de programas de prevenção e reabilitação voltados para essa população.

De acordo com Betiol e Tonelli (2001, apud Porto 2011), o absenteísmo é um campo de estudo da área de gestão de recursos humanos e para a compreensão desse

fenômeno, é necessário a contribuição de diversos campos do conhecimento, com o subsídio da Psicologia, da Sociologia e da Ergonomia e de maneira politizada por Marx, que inscreve a discussão no campo das relações sociais e de trabalho.

Este trabalho pretende contribuir com a equipe gestora da unidade escolar na busca do conhecimento do nível de satisfação de seus funcionários com a QVT e expor qual a relação desta com o absenteísmo, visando, se necessário, auxiliá-los a tomarem decisões que possam minimizar o absenteísmo e conseqüentemente o sofrimento dos servidores assíduos.

## 1.1 Formulação do problema

A falta de comprometimento no trabalho e o absenteísmo podem estar relacionados à insatisfação vivida no trabalho ou à má qualidade de vida. Muitas vezes o funcionário não se sente valorizado e esse sentimento o leva a desmotivação, a insatisfação, a depressão e ao afastamento.

Betiol e Tonelli (2001, p. 4) expressam que:

É possível observar que o sentimento de indignidade e de desqualificação que decorrem do exercício de uma tarefa, levam aqueles que realizam as tarefas operacionais de base a se perceberem como não merecedores de reconhecimento. As hierarquias corroboram com este sentimento pois privilegiam e honram as tarefas mais complexas e de maior risco. Podemos acrescentar que o salário também contribui para essa desqualificação, já que além de ser um elemento concreto (tarefas complexas recebem pagamentos maiores), recebem um reconhecimento simbólico da tarefa. Ou seja, podemos argumentar que receber um salário mais baixo (além das conseqüências diretas na qualidade de vida) carrega também o sentido de mostrar que a tarefa não é significativa nem na empresa nem socialmente.

Para que os recursos humanos se sintam motivados no trabalho, é necessário que se obtenha oportunidade de crescimento e desenvolvimento pessoal, além do sentir-se mais participativo e livre para utilizar suas potencialidades e seus talentos. Isso melhora sua qualidade de vida refletindo em sua saúde física e mental.

A motivação, de acordo com Bergamini (1997, apud Dias *et al.* 2009), é uma força propulsora que leva os recursos humanos a buscarem satisfações pessoais e a

realizarem de forma estimulante as diversas tarefas que julgavam incapazes. Portanto a motivação representa a mola de alavancagem que propicia o desenvolvimento do trabalho.

Dias *et al.* (2009), descrevem que fatores como relações com o superior imediato e os colegas podem contribuir para a satisfação do trabalho e bem-estar psicológico ou, pelo contrário, ser fonte de estresse e de tensão. É importante para que haja um bom ambiente de trabalho, o respeito e consideração, pois a rigidez, o favoritismo do superior ou o mau relacionamento entre colegas pode ocasionar estresse e ser prejudicial à saúde mental.

De acordo com o explicitado até o momento, deseja-se responder a seguinte pergunta: Qual a relação entre o absenteísmo e a qualidade de vida no trabalho?

## **1.2 Objetivo Geral**

O presente trabalho tem por objetivo expor a relação do absenteísmo com a qualidade de vida no trabalho.

## **1.3 Objetivos Específicos**

- Analisar a qualidade de vida no trabalho da instituição pesquisada.
- Observar se há discrepância na qualidade de vida dos setores, administrativo e docente, da Unidade Escolar pesquisada.
- Investigar através de questionário a relação que o absenteísmo tem com a qualidade de vida no trabalho.

## 1.4 Justificativa

Penatti *et al.* (2006), relatam que as causas do absenteísmo estão ligadas a muitos fatores, tais como às questões sociais, saúde, gestão de pessoas, entre outros fatores, sendo um tema complexo e de difícil gerenciamento, que exige muito das organizações e de seus administradores.

Nogueira e Azevedo (1982, apud Penatti *et al.* 2006), relatam que no Brasil, há muitas dificuldades em pesquisar e quantificar o absenteísmo provocado por doenças, portanto, é complexo precisar o ônus econômico causado por ausências ao trabalho.

Lee e Eriksen (1990, apud Penatti *et al.* 2006) nos mostram que a satisfação no trabalho e o absenteísmo têm uma relação inversamente proporcional, e a ausência pode ser decorrente de algumas ocasiões indesejáveis. Para um possível entendimento do impacto do absenteísmo nas organizações, é necessária a observação de fatores como condições de trabalho, natureza da supervisão, estilos de liderança, participação na tomada de decisões e relacionamentos profissionais.

De acordo com Fernando Borges Vieira, advogado sênior do escritório Manhães Moreira Advogados Associados, entrevistado por Cunha (2012, apud cipa, abr..2012, v, 33, n, 391, p. 36), o estudo do absenteísmo é relevante.

Haja vista o fato dos trabalhadores se ausentarem, por motivo justo ou não, provocando séria repercussão em desfavor do empregador, muito além do mero comprometimento do trabalho que deixa de ser realizado. A mesma análise pode ser efetuada com relação ao presenteísmo. Ambos fenômenos são causa e consequência de políticas internas que sempre hão de ser repensadas.

O absenteísmo não justificado provoca outras consequências no desenvolvimento dos trabalhos da organização, pois compromete a qualidade dos serviços prestados e resulta em transtornos no andamento das atividades dos demais funcionários assíduos, que sofrem com a sobrecarga de trabalho e a desmotivação.

Visto que o absenteísmo é um problema complexo que repercute diretamente na economia - pois gera falta de produtividade, encargos sociais e impostos - e reflete na sobrecarga dos funcionários assíduos- produzindo indicadores de qualidade negativos - se faz necessários estudos que auxiliem os gestores na identificação de suas causas possibilitando o desenvolvimento de ações de prevenção e controle.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Insatisfação com o trabalho**

A falta de empenho no trabalho, assim como o absenteísmo, de acordo com Betiol e Tonelli (2001), pode estar relacionada à insatisfação que se está vivendo no trabalho. Os funcionários possuem expectativas com relação ao seu trabalho e buscam reconhecimento da empresa e perante a sociedade, da mesma forma que as empresas criam expectativas com relação ao contratado. Porém muitas vezes, conforme Dejours (1998) cita, muitas pessoas estão insatisfeitas com suas atividades e as consideram desinteressantes, sem significado para si, para a família, amigos e grupo social. Isso faz com que se sintam como não merecedores de reconhecimento e a isto se agrava o fato de as hierarquias privilegiarem as tarefas mais complexas com salários maiores.

Além deste desconforto, de acordo com Da Silva (2013), os vários problemas pessoais, familiares, entre outros, vividos pelos funcionários, passam despercebidos por seus líderes e essa insensibilidade, assim como o mau gerenciamento causam insatisfação, afetam o comportamento no trabalho, comprometem a comunicação com a chefia, elevam o estresse no ambiente prejudicando a saúde, o clima organizacional da empresa, aumentando conseqüentemente o índice de absenteísmo.

Da Silva (2013), de certa forma, concorda com Dejours (1998) quando cita que além dos numerosos problemas que o absenteísmo provoca à empresa, para o funcionário, este pode estar relacionado a sentimentos de hostilidade e exprime que algo não está bem ou pode estar relacionado a fuga gerada por circunstâncias diversas que causam insatisfação como baixo salário, clima organizacional, supervisão deficiente.

Em uma organização autoritária, onde o trabalhador não tem liberdade para resolver situações ou acontecimentos por iniciativa própria, isto é, não tem autonomia, não consegue utilizar sua criatividade, ele passa a considerar suas atividades desqualificadas e sem finalidades, podendo sofrer sobrecarga psíquica que o leva a inquietações, fadiga física, frustração, insatisfação, desmotivação, ao sofrimento e alienação. Porém se este trabalhador, através do sofrimento, canalizar a criatividade



como mecanismo de defesa, transformando o sofrimento, aumentará a sua resistência ao risco de desestabilização psíquica e somática, evitando assim o comprometimento do estado físico e mental. (DEJOURS, 1992, 1999, apud MILANESI, Karina *et al.* 2008).

De acordo com Koopmans *et al.* (2011, apud Olivier *et al.* 2011), após o trabalhador ter um episódio relacionado a transtornos mentais, o risco de recorrência no absenteísmo se torna maior em virtude de doenças como o estresse e a depressão.

Em seus estudos, Olivier *et al.* (2011) sugerem que o trabalho pode ser visto tanto como fonte de satisfação de necessidades humanas, autorrealização e sobrevivência, como também ser uma fonte de adoecimento, devido a excesso de trabalho, pressões sofridas pelo trabalhador, horas extras frequentes, diminuição do quadro de funcionários, falta de compreensão e tolerância da chefia, ausência de pausas de trabalho, tarefas repetitivas, competição entre os colegas, ambiente estressante, falta de perspectiva de ascensão e falta de reconhecimento pelo trabalho desenvolvido.

Penatti (2006) retrata que pessoas precisam ser consideradas parceiras das organizações, onde estas oferecem esforço, dedicação, produtividade e compromisso, mas buscam na organização objetivos específicos e a satisfação destes. Portanto as empresas devem respeitar a particularidade de cada um, o que significa estar apto a administrar pessoas.

## **2.2 Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**

Clima organizacional está relacionado à percepção que cada um tem da qualidade do ambiente, e que influencia o seu comportamento. Cada um reage de acordo com o que percebe e experimenta, isto é, o que faz uma pessoa se sentir bem ou interagir, pode fazer com que outra se sinta menos a vontade.

Assim, é preciso que os cientistas comportamentais, segundo Herzberg (1987), estudem os sentimentos, emoções, atitudes individuais dos funcionários, o clima psicológico e social das organizações, no intuito de vincular entre os funcionários estilos e atitudes prófícuas e um clima organizacional agradável aos valores humanos.

O comportamento dos funcionários conforme, Bruxel e Junqueira (2011), de certa maneira são influenciados pela percepção que cada um tem da qualidade do

ambiente de trabalho, isto é, do clima organizacional. É, portanto imprescindível o estudo do clima nas organizações, pois este reflete, de acordo com Coda (1997) e de algum modo, a preocupação da empresa em atender as necessidades dos servidores. As inúmeras mudanças que ocorrem tanto a nível externo como interno na organização, são perceptíveis aos recursos humanos e portanto, como relata Gutierrez (1988), as empresas precisam compreender como estes reagem a essas mudanças.

Ao estudar os aspectos psicológicos do absenteísmo, Freitas (2013), considera essencial analisar o indivíduo no contexto em que o problema se verifica, visto que o fenômeno do absenteísmo é complexo e não pode ser estudado simplesmente sob o ângulo do empregado. Afirma que para fazer frente ao problema, é preciso um plano de educação, para empregados e empregadores, sendo muitas vezes necessária a participação de ambos em cursos que auxiliem nos problemas de relações humanas no trabalho, a fim de obter um melhor entendimento entre funcionários e dirigentes. Porém, aconselha não deixar de lado o estudo das forças psicológicas, como o grau de ajustamento ao grupo de trabalho, o nível de satisfação do funcionário em relação à execução da tarefa, o relacionamento com o superior imediato, a política da empresa, a percepção de justiça e a valorização profissional, pois são aspectos que influenciam sem dúvida no índice de absenteísmo e na baixa produtividade. Freitas (2013) enfoca também o problema do forte sentimento de incapacidade que aflige o trabalhador, que pela falta de preparo e/ou conhecimento técnico, muitas vezes se vê obrigado a lidar com um trabalho pelo qual não está apto, levando ao aumento da incidência de faltas. Conclui corroborando com a ideia de melhor classificação e distribuição das atividades de acordo com as necessidades, motivações, aspirações e aptidões dos funcionários, evitando assim os desajustamentos ao trabalho.

De acordo com Souza (1980), através da criação de um ambiente saudável e de sua manutenção, o administrador consegue motivar seus funcionários, atender as suas necessidades e canalizar esta motivação em direção aos objetivos organizacionais. Portanto é importante que o administrador entenda o significado do clima organizacional, que expressa conforme afirma Keller e Aguiar (2004), o momento que a empresa vive, refletindo no ânimo, no interesse, na satisfação e no comportamento dos empregados.

## 2.3 Estresse Ocupacional

Insegurança, incerteza, sobrecarga de trabalho, relações interpessoais, desempenho das tarefas e problemas emocionais, de acordo com Rossi (2007), estão entre as principais causas do estresse ocupacional.

Ballone (2008) corrobora com este, relatando que o estresse ocupacional ocorre com o aumento do volume de trabalho, os desentendimentos com os colegas, sensação de insegurança, a falta de definição de regras e de distribuição adequada de tarefas, gerando conflitos diários no trabalho. As regras impostas pela sociedade, impossibilitando a transparência dos reais sentimentos de angústias e emoções que muitas vezes permeiam o trabalhador diante de seus medos e inseguranças, se torna um agravante do estresse no trabalho. Fatores como depressão, pânico, fobias, entre outros, são transtornos que tornam o trabalhador irritável e deprimido e que o impedem de atingir a produção desejada e esperada. Esses elementos podem resultar em desequilíbrio, constrangimento no trabalho e na sociedade, afastamento do trabalho, intensificando o absenteísmo (PAIVA & COUTO, 2007).

Segundo Robbins *et al.* (2004, apud Aguiar e Oliveira 2010), “o estresse consiste numa condição dinâmica em que o indivíduo é confrontado com uma oportunidade, restrição ou exigência relacionada com o que ele deseja, e para o qual o resultado é visto como incerto”.

Para Aguiar e Oliveira (2010), o estresse e a Ler/Dort (Lesão por esforço repetitivo/Distúrbio Osteomuscular relacionado ao trabalho), além de diminuir a capacidade de produção do funcionário, são uma das principais causas de afastamentos. O desgaste físico e mental dos funcionários que se veem sobrecarregados e pressionados a desenvolverem seus trabalhos com eficiência, a quantidade de horas extras imputadas a esses trabalhadores, as deficiências das lideranças, a falta de participação nas decisões da empresa e a cobrança excessiva chega a criar um clima de agressão, fazendo com que o nível de estresse se eleve e contribua para o aumento do absenteísmo.

Verifica-se que a sobrecarga no trabalho provoca o estresse e por consequência o absenteísmo, portanto o funcionário ativo quando sofre essa sobrecarga devido à falta do colega de trabalho, poderá também incorrer em um futuro estresse e absenteísmo, conforme se observa na Figura 1.

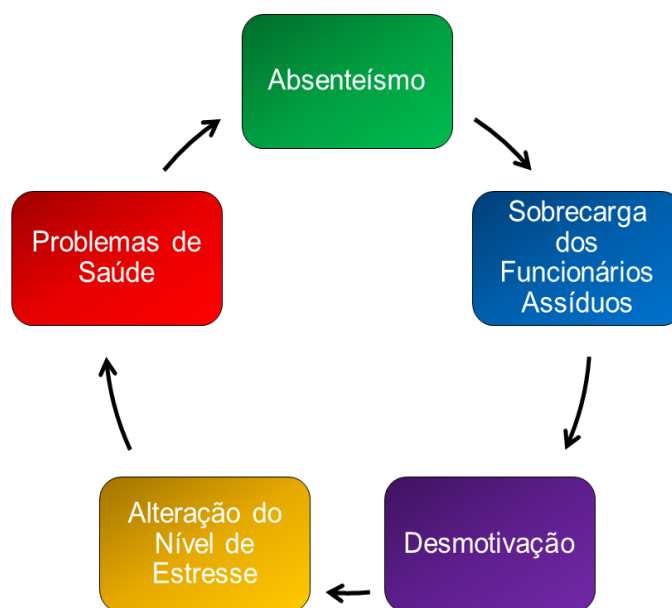


Figura 1: círculo vicioso provocado pelo absentéismo constante.  
Fonte: criado pela autora.

## 2.4 O absentéismo e suas consequências

O absentéismo é uma expressão utilizada para indicar o período de afastamento do empregado ao trabalho, seja durante todo o dia ou a soma das ausências periódicas, quando se afasta antes do término ou quando se chega mais tarde ao trabalho.

Aguiar e Oliveira (2010) relatam que diversas são as causas e consequências do absentéismo. Este assunto gera preocupações às organizações, visto que prejudica a qualidade dos serviços prestados, sobrecarrega os funcionários presentes, gera atrasos e afeta a produtividade. Fatores organizacionais como o excesso de regras, políticas da empresa, a liderança deficiente, as más condições de trabalho, contribuem para a insatisfação e o aumento do índice de absentéismo. Alguns autores relacionam o absentéismo apenas às ausências intencionais do trabalhador outros consideram como tal, até mesmo as faltas chamadas legais, como férias, licença maternidade, entre outros (Anexo A). Mallada (2004) o define como voluntário, aquele programado, e involuntário, o provocado por condição de saúde e problemas pessoais do trabalhador. Um aspecto não menos importante que Chiavenato (2004) ressalta refere-se à ausência mental do trabalho, que caracteriza a fuga do ambiente, quando o trabalhador não

realiza suas atividades ou não produz devido a estar mentalmente ausente, embora esteja presente fisicamente.

Quanto ao absenteísmo docente, hoje no Brasil, há um indício de preocupação em relação à saúde dos professores, em vista das inúmeras solicitações de licença médica que, de acordo com Neto *et al.* (2005, apud Spósito *et al.* 2014) provém do modelo atual da profissão docente que afeta tanto a saúde do professor como a prática de ensino, além de refletir no modo como estes professores tratam seus alunos.

Santos (2005, apud Spósito *et al.*, 2014), relatam que, no caso dos docentes, as condições de trabalho insatisfatórias, a desvalorização do magistério, a precarização do trabalho, os salários, assim como a escassez de recursos humanos, materiais, carga horária e os problemas de saúde são responsáveis em grande parte pelo elevado número de afastamentos, ou seja, pelo absenteísmo, e segundo Santana *et al.* (2009, apud Spósito *et al.* 2014), que corrobora com este, incluem-se a violência nas escolas, promovendo o absenteísmo possivelmente relacionado ao sofrimento mental advindo do trabalho.

Para a compreensão do absenteísmo relacionado ao aspecto da qualidade de vida no trabalho, o relato de Chanlat (1994) sobre a relação intrínseca entre o trabalho como mediador da saúde psíquica e da humanização, o ambiente de trabalho humanizado e as organizações são relevantes.

A exigência do atual contexto escolar requer do profissional da educação habilidades desenvolvidas, o que gera esgotamento, estresse, ansiedade, entre outros problemas de comportamento e o absenteísmo. Como consequências, o absenteísmo laboral acarreta prejuízos econômicos e educacionais, fazendo com que todos os envolvidos no processo sejam prejudicados, isto é, a escola, os alunos, professores, funcionários e a educação (SPÓSITO *et al.*, 2014).

### **3 MÉTODO DE PESQUISA**

#### **3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa**

Quanto aos objetivos, a princípio a pesquisa é exploratória, porque visa compreender a relação da qualidade de vida no trabalho com o absenteísmo, utilizando-se de pesquisa bibliográfica e de pesquisa na internet. Em segundo momento, parece mais adequado classificá-la como descritiva, pois de acordo com Gil (2002), pesquisas descritivas são também aquelas que visam descobrir a existência de associações entre variáveis. A pesquisa é de natureza quanti-qualitativa ou mista e a coleta de dados estruturada, via aplicação de questionário composto de duas partes, sendo a primeira utilizada para levantar o nível de satisfação da população participante com a qualidade de vida no trabalho e a segunda parte, visando levantar a relação da Q.V.T. com o absenteísmo.

#### **3.2 Caracterização do objeto o fenômeno de estudo**

A presente pesquisa tem a finalidade de compreender a relação do absenteísmo aos fatores de qualidade de vida dos setores administrativo e docente de uma escola pública do estado de São Paulo, cujo nome não será apresentado, pois não fora autorizada a divulgação. Tendo em vista que as atividades dos funcionários requerem compromisso com as diretrizes governamentais, respeito às legislações e, portanto, há necessidade de se cumprirem prazos, será necessária a realização de investigação que viabilize a detecção dos pontos a se corrigir para que a equipe gestora da unidade escolar possa investir em soluções que tragam melhoria na qualidade de vida dos funcionários, evitando assim que um círculo vicioso se instale na instituição, provocando o afastamento de outros funcionários devido à sobrecarga.

### **3.3 População e amostra (ou participantes)**

A pesquisa foi realizada no setor administrativo e no grupo de docentes de uma escola pública, excetuando o diretor da mesma.

O setor administrativo, excetuando o diretor é composto por 13 funcionários, sendo 02 Vice-Diretoras, 01 PCAGP (Professora Coordenadora de Apoio à Gestão Pedagógica), 02 Professoras Coordenadoras, sendo uma do Ensino Médio e uma do Ensino Fundamental, 01 Professor Mediador, 01 Secretário de Escola, 06 Agentes de Organização Escolar, sendo 02 destes trabalhando como inspetores de alunos, 03 como auxiliares da secretaria e 01 que trabalha meio período como inspetor de alunos e meio período como auxiliar da secretaria. No momento da aplicação, porém, uma das vice-diretoras estava em férias e não participou da pesquisa, portanto o setor administrativo contou com 12 participantes e todos os questionários foram devolvidos. Dentre os 12, apenas um é do sexo masculino, 25% trabalham na escola a menos de 5 anos, 33,33% trabalham de 5 a 10 anos, 8,33% de 10 a 15 anos e 33,33% por mais de 20 anos.

O grupo de docentes é composto por aproximadamente 40 professores de diversas áreas, entre as categorias de efetivos e contratados, além de 03 professores de apoio pedagógico e 02 professoras que atuam na sala de leitura da Unidade Escolar. Foram entregues para os docentes que estavam presentes no momento da pesquisa, 37 questionários, sendo 34 devolvidos (91,89%). Do total de devolvidos, 27 foram respondidos por docentes do sexo feminino, 7 do sexo masculino, sendo que, 47,06% trabalham na escola a menos de 5 anos, 17,65% de 5 a 10 anos, 11,76% de 10 a 15 anos, 8,82% de 15 a 20 anos e 14,71% a mais de 20 anos.

### **3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados**

O procedimento foi realizado na instituição, através da aplicação de um questionário aos funcionários participantes (Apêndice A), tendo como subsídio em sua elaboração, o referencial teórico. O questionário é constituído de duas partes e foi solicitado aos funcionários que o levasse às suas residências, objetivando assim, oportunidade para responderem livres da pressão psicológica dos colegas e dos gestores,

contribuindo desta forma para que os resultados encontrados fossem os mais fidedignos possíveis.

Porém, o questionário, embora com o consentimento do diretor, coincidentemente foi aplicado em um dia que este não estava presente, o que possibilitou a muitos funcionários o responderem no trabalho com tranquilidade e sem receio de serem flagrados ou de se sentirem intimidados. Alguns preferiram responder ali mesmo, sendo que os professores aproveitaram de suas “janelas”, que são intervalos entre aulas em que estavam sem alunos, na sala dos professores, aguardando o horário da próxima aula, para responderem.

A pesquisadora esteve na escola para aplicação do questionário nos três períodos de funcionamento, manhã, tarde e noite, para que pudesse alcançar o maior número de funcionários. Para recolher as respostas dos que preferiram levar o questionário para casa, visitou a escola por mais alguns dias, também nos três períodos, para assegurar o recebimento do maior número de respostas possível.

A tabulação foi feita através da utilização de uma planilha em Excel, onde foram lançadas as perguntas presentes no questionário e a identificação do entrevistado, sendo todos dados numerados. A planilha transportada para uma tabela dinâmica possibilitou o cruzamento de variáveis, duas a duas. A tabela dinâmica possibilita, por exemplo, a verificação das variáveis “tempo de serviço na mesma empresa e quantidade de faltas semanais ao trabalho”.

Os dados obtidos na tabela dinâmica formaram uma tabela comum dando origem a gráficos, que auxiliaram na interpretação; e a análise dos dados fora realizada através de descrição simples e percentagem.

Porém além da análise dos dados propiciada pelos gráficos, foi observada a relação do resultado apresentado com o referencial pesquisado e a outras pesquisas já efetuadas sobre o assunto.



## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O estudo pretende verificar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e o absenteísmo dos setores administrativo e docente de uma unidade escolar pública, a fim de possibilitar aos gestores o desenvolvimento de ações de prevenção e controle do absenteísmo, evitando a formação de um círculo vicioso.

### 4.1 Qualidade de Vida no Trabalho

Para verificar o grau de satisfação dos participantes da pesquisa com a qualidade de vida no trabalho, foram avaliados dados relativos à higiene do ambiente de trabalho, disponibilidade de materiais, investimento em treinamento/qualificação, liberdade para realização do trabalho, realização profissional, relacionamento com superiores, relacionamento com colegas, remuneração, carga horária, ruídos, indisciplina e produção dos alunos, comprometimento aluno/familiar, grau de motivação e de valorização e estresse.

Quando indagados sobre a higiene do ambiente de trabalho, 16,67% do setor administrativo disseram estar “muito satisfeitos”, 75% “satisfeitos” e apenas 8,33% consideraram o fator limpeza “indiferente” para a QVT; Na avaliação do corpo docente, 100% estão entre “muito satisfeitos” (52,94%) e “satisfeitos” (47,06%), observando que não há professores que consideram o fator “indiferente” e que não houve “insatisfeitos” no total dos pesquisados. Portanto, a escola pesquisada tem um nível altíssimo de aprovação quanto à higiene no ambiente de trabalho.

Em relação à satisfação com a disponibilidade de materiais para o trabalho, no quadro administrativo, 50% estão “muito satisfeitos”, 25% “satisfeitos”, 16,67% “insatisfeitos” e 8,33% a consideraram “indiferente”; Já 32,35% do corpo docente disseram estar “muito satisfeitos” com a disponibilidade de materiais de trabalho, 58,82% estão “satisfeitos”, apenas 5,88% “insatisfeitos” e 2,94% acreditam que ser este fator “indiferente” para a avaliação da QVT. Observa-se que ambos os setores estão em grande maioria satisfeitos, coexistindo um pequeno grau de insatisfação, embora com um nível maior de aprovação do corpo docente.

Quanto à quantidade e qualidade dos investimentos em treinamentos que a Instituição realiza, houve divergências. Apenas 04 (33,33%) dos funcionários administrativos disseram que sempre e quase sempre têm treinamentos, sendo que os consideram eficientes. Entre os docentes, 28 (82,35%) disseram que possuem treinamento e destes 23 (82,14%) disseram que o treinamento os capacita. Portanto fica constatado que quando há treinamentos esses são eficientes para ambos os setores, porém, a grande maioria dos professores participa de orientações técnicas enquanto no quadro administrativo apenas a minoria.

Por outro lado, referente à liberdade para se realizar o trabalho da maneira como acham melhor, isto é, sem interferências dos superiores, os resultados obtidos foram muito diversos e serão apresentados através dos Gráficos 1 e 2, de maneira a serem visualizados mais claramente. As respostas para a questão variavam entre: “sempre, quase sempre, raramente, nunca e não tenho opinião”.

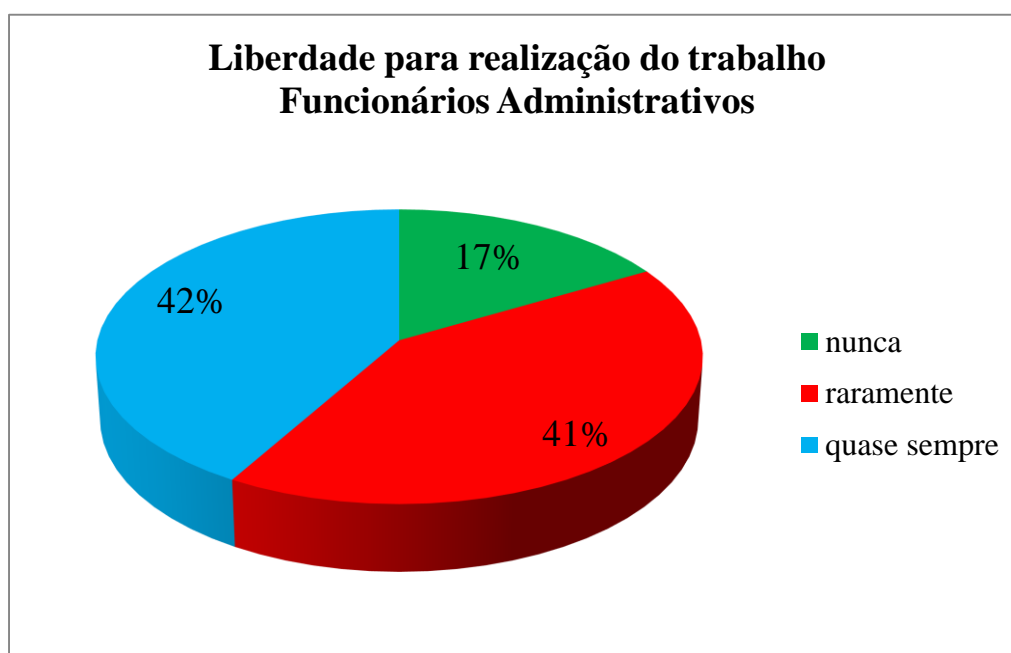


Gráfico 1 – Liberdade para realização do trabalho: Administrativo  
Fonte: criado pela autora.

Somando-se o índice de “nunca” (17%) e “raramente” (41%) das respostas do setor administrativo, no gráfico 1, temos 58% de insatisfação, ou seja, não estão satisfeitos com a liberdade que têm para realizar seus trabalhos. Levando-se em conta que os 42% que responderam que “quase sempre” têm liberdade, nunca atingiram a liberdade total, o Gráfico 1 aponta para um descontentamento dos funcionários

administrativos, sendo possível verificar que este setor não possui autonomia para realização de seu trabalho, o que caracteriza uma organização autoritária, conforme relata Dejours (1992, 1999, apud Milanesi, Karina *et al.* 2008). Porém o setor docente, que faz parte da mesma instituição, não apresentou falta de liberdade conforme se observa no Gráfico 2.

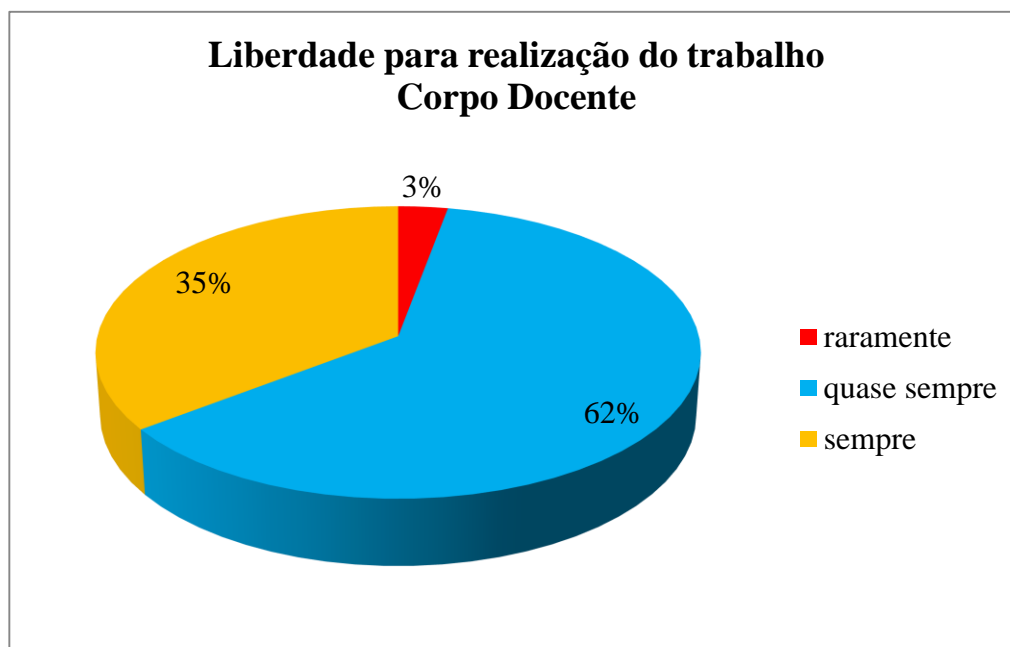


Gráfico 2 – Liberdade para realização do trabalho: Corpo Docente  
Fonte: criado pela autora.

No Gráfico 2, o resultado do corpo docente, mostra uma diferença acentuada, visto que 97% dos professores têm “sempre” ou “quase sempre” liberdade para trabalharem da maneira como acreditam ser melhor e somente 3% “raramente” se sentem livres para exercerem suas atividades. Esta diferença entre os setores pode estar relacionada ao fato de que os gestores da instituição que estão em contato direto com os professores não são os mesmos do setor administrativos, embora os do administrativo também sejam gestores do corpo docente, porém com um contato indireto.

Quanto a realização profissional, as possibilidades de respostas eram: “muito satisfeito, satisfeito, insatisfeito e indiferente”, como se vê nos Gráficos 3 e 4.

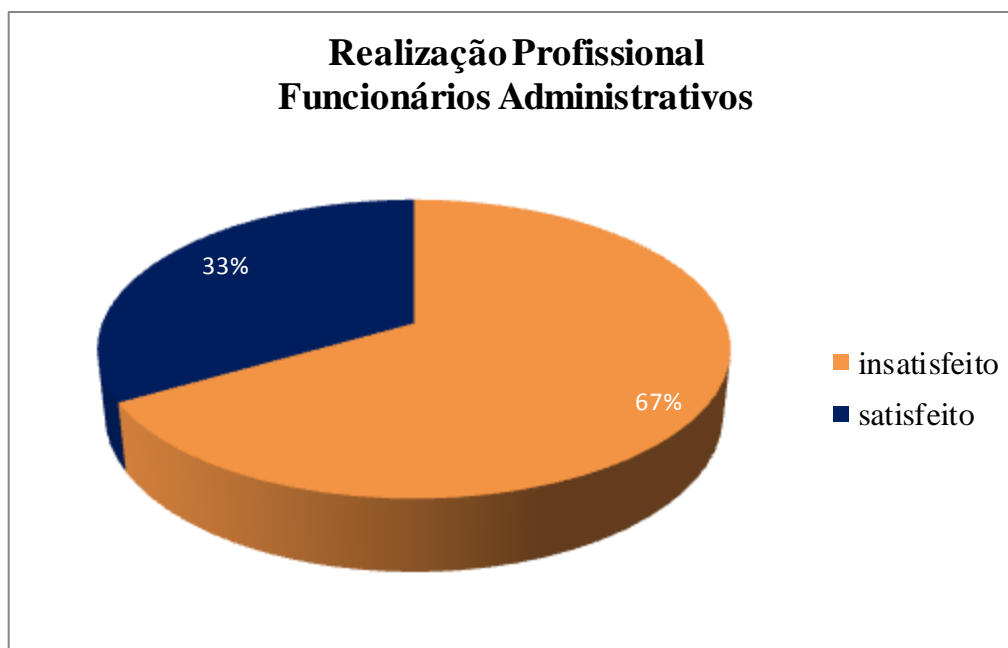


Gráfico 3 – Realização Profissional: Administrativo  
Fonte: criado pela autora.

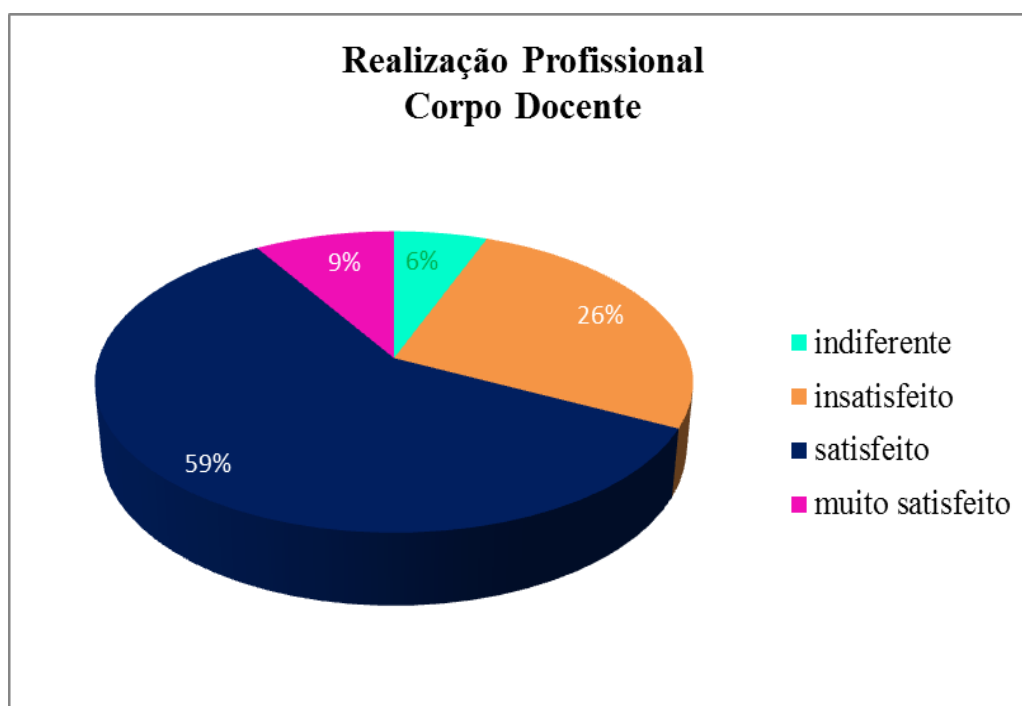


Gráfico 4 – Realização Profissional: Corpo Docente  
Fonte: criado pela autora.

No Gráfico 3 constata-se que no setor administrativo há um índice de 67% de insatisfação quanto à realização profissional, enquanto no gráfico 4 que demonstra o resultado do corpo docente, somando-se “muitos satisfeitos” (9%) e “satisfeitos” (59%), chega-se a 68% de realização profissional. Não obstante, 26% estão “insatisfeitos” e 6% “indiferentes”, sendo constatado que apesar de a grande maioria dos docentes ter

liberdade para trabalhar (97%) e obter treinamento de qualidade (82,14%) , não é possível dizer que esses dados são suficientes para a realização profissional, pois o índice de satisfação neste item (68%) caiu muito em relação aos anteriores. É interessante observar que o resultado do setor administrativo é inverso ao do corpo docente.

Em relação à sobrecarga de trabalho, Ballone (2008) relata que este fator pode desencadear estresse ocupacional, assim como, passar por períodos desocupados, sem atividades no trabalho, colabora da mesma forma para o aparecimento de estresse.

O resultado da pesquisa aponta que 2 funcionários administrativos (16,67%) disseram que “sim”, estão satisfeitos com o volume de trabalho realizado, 4 (33,33%), o consideram mais ou menos satisfatório e 6 participantes (50%) não estão satisfeitos com o volume de trabalho realizado; Em relação aos docentes, 17 (50%) se sentem satisfeitos, 10 (29,41%) estão mais ou menos satisfeitos, ou seja, não estão satisfeitos nem insatisfeitos e 7 (20,59%) professores estão insatisfeitos com o volume de trabalho. Tais resultados indicam uma maior possibilidade de incidência de estresse entre os funcionários administrativos.

Quanto à remuneração atual, os dois setores pesquisados demonstraram insatisfação. No quadro administrativo, apenas 16,67% estão contentes com seus salários, 25% não estão satisfeitos nem insatisfeitos e 58,33% estão insatisfeitos; Já no setor docente, a insatisfação é um pouco maior, tendo reduzido a satisfação para 5,88%, aumentado para 26,47% os que responderam mais ou menos, isto é, não estão satisfeitos nem insatisfeitos e para 67,65% os insatisfeitos com a remuneração atual.

Outra questão proposta no questionário foi a avaliação das relações interpessoais. Dias (2009) expõe que as relações com o superior imediato ou chefe pode colaborar para o bem estar psicológico e a satisfação no trabalho ou pode resultar em situações desagradáveis e causar estresse. Da mesma forma o relacionamento entre funcionários pode ser benéfico, gratificante e cooperar para um bom ambiente de trabalho ou ser prejudicial a saúde mental e ser fonte de estresse. Para possibilitar maior visibilidade nos resultados do relacionamento da equipe gestora com os funcionários e entre os servidores, foram construídas as Tabelas 1 e 2 a seguir.

Tabela 1 – Relacionamento da Equipe Gestora com Funcionários

<b>RELACIONAMENTO DA EQUIPE GESTORA COM FUNCIONÁRIOS</b>			
<b>FUNCIONÁRIOS/AVALIAÇÃO</b>	<b>Adequado</b>	<b>Razoável</b>	<b>Inadequado</b>
<b>Setor Administrativo</b>	25,00%	58,33%	16,67%
<b>Corpo Docente</b>	82,35%	17,65%	0,00%

Fonte: criada pela autora.

Tabela 2 – Relacionamento Interpessoal – Funcionários x Funcionários

<b>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL - FUNCIONÁRIOS X FUNCIONÁRIOS</b>			
<b>FUNCIONÁRIOS/AVALIAÇÃO</b>	<b>Adequado</b>	<b>Razoável</b>	<b>Inadequado</b>
<b>Setor Administrativo</b>	16,67%	83,33%	0,00%
<b>Corpo Docente</b>	70,59%	29,41%	0,00%

Fonte: criada pela autora.

Observa-se através da Tabela 1 que no setor administrativo há um indicativo de insatisfação com relação a equipe gestora e um baixo índice de adequação, se comparado com o resultado do corpo docente, indicando mais uma vez, uma possibilidade maior de estresse neste setor, embora 58,33% do setor tenha avaliado as relações como “razoável”. Entre as relações funcionários x funcionários, na Tabela 2, a situação administrativa é mais razoável, não encontrado-se índices de inadequação, o que representa, no geral, uma situação menos desagradável. Com o corpo docente não ocorre a mesma insatisfação, visto que em sua maioria 82,35% estão satisfeitos e não há índice de inadequação no relacionamento com a equipe gestora, assim como não há em relação ao relacionamento entre funcionários x funcionários. Neste item o corpo docente também aparece mais satisfeito.

Avaliando o nível de estresse foi constatado que 100% dos funcionários administrativos consideram o nível de estresse no trabalho como alto, contra 47,05% dos docentes que também o consideram alto e 41,17% que o consideram moderado. Diante deste resultado podemos afirmar que as avaliações anteriores corroboram com este resultado.

Quanto ao grau de motivação e valorização, as questões foram respondidas entre as variações: Muito Satisfeito, Satisfeito, Insatisfeito e Indiferente.

Tabela 3 - Grau de Motivação e Valorização

<b>GRAU DE MOTIVAÇÃO E VALORIZAÇÃO</b>				
<b>AVALIAÇÃO/GRAU</b>	<b>ADMINISTRATIVO</b>		<b>CORPO DOCENTE</b>	
	Motivação	Valorização	Motivação	Valorização
Indiferente	16,67%	16,67%	2,94%	5,88%
Insatisfeito	58,33%	58,33%	35,29%	35,29%
Satisfeito	25%	25%	58,82%	55,88%
Muito Satisfeito	0%	0%	2,94%	2,94%

Fonte: criada pela autora.

Através da Tabela 3, foi construído um gráfico para oportunizar uma visualização mais intensa.

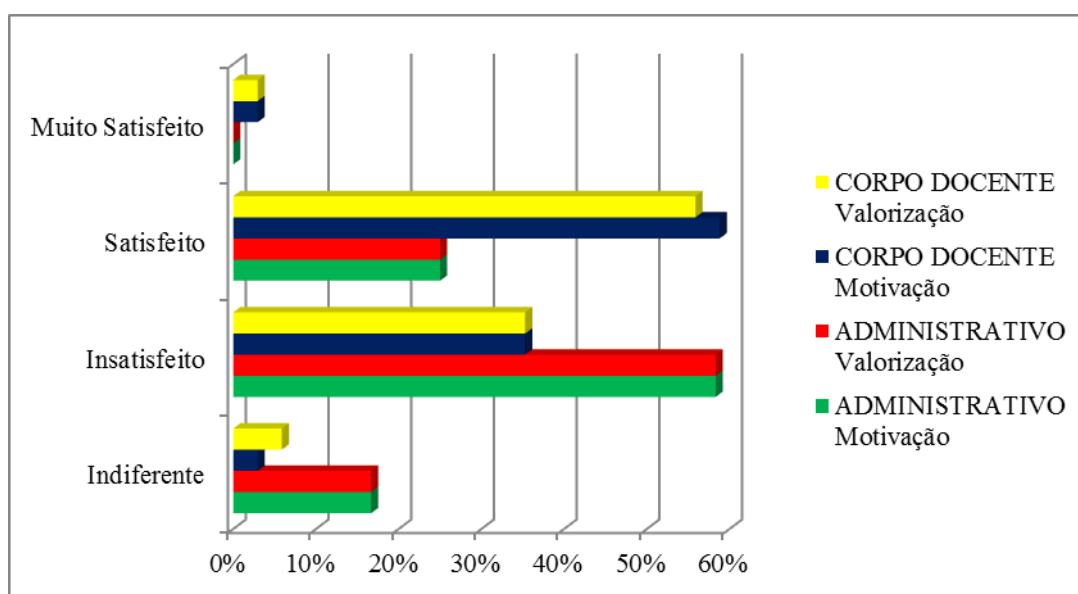


Gráfico 5 – Grau de Motivação e Valorização: Administrativo x Docente

Fonte: criado pela autora.

A Tabela 3 e o Gráfico 5 acima, indicam que há uma inversão no grau de valorização e/ou motivação dos funcionários administrativos e do corpo docente. Enquanto 58,33% do quadro administrativo se sentem “insatisfeitos” em ambos os graus, os docentes se sentem “satisfeitos” em 58,82% (valorização) e 55,88% (motivação) e 2,94% se sentem até “muito satisfeitos” com o grau de valorização e motivação. A discrepância é grande.

Quando perguntados sobre a percepção do que é considerado qualidade de vida no trabalho, foi solicitado indicar três fatores entre 8 opções existentes, que se

consideram mais importantes para que haja qualidade de vida no trabalho. Os Gráficos abaixo demonstram as escolhas realizadas por ambos os setores.

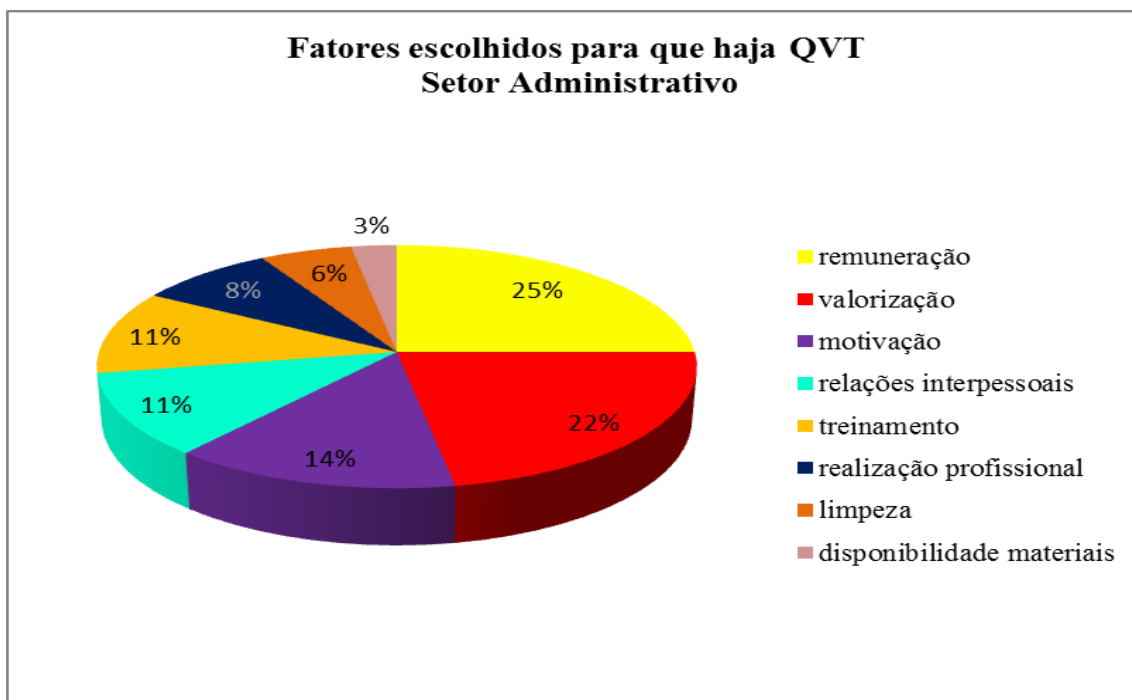


Gráfico 6 – Fatores escolhidos para que haja QVT - Administrativo  
Fonte: criado pela autora.

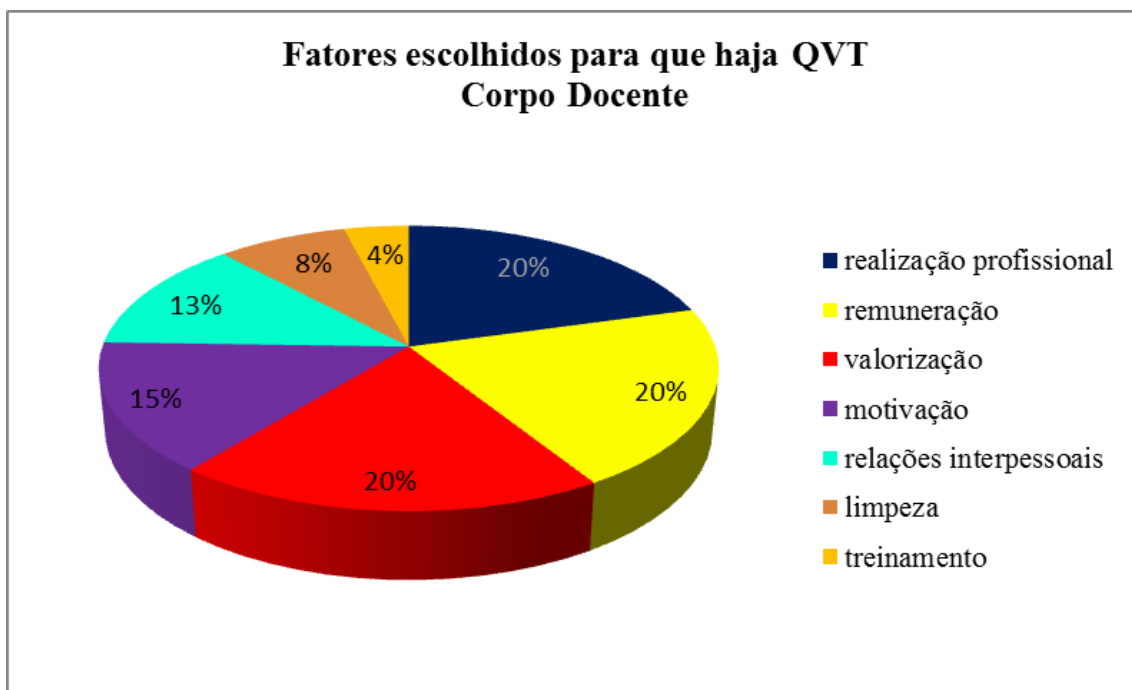


Gráfico 7 – Fatores escolhidos para que haja QVT - Corpo Docente  
Fonte: criado pela autora.



Pode-se observar nos Gráficos 6 e 7 acima que para ambos os setores a remuneração e a valorização são fatores essenciais para que haja QVT. Sendo no primeiro Gráfico (administrativo), escolhidas, respectivamente, com 25% e 22%, ficando em terceira colocada a motivação com 14%. Tendo em vista que apenas 16,67% deste setor, está satisfeito com a remuneração, 58,33% está insatisfeito com a valorização e com a motivação, o resultado aponta que o setor administrativo considera que possui uma baixa Qualidade de Vida no Trabalho. No Gráfico 7, que representa as escolhas do corpo docente, as três primeiras ficaram com o mesmo índice, 20%, sendo realização profissional, remuneração e valorização. A realização profissional do docente, segundo resultado de análise anterior, é de 68% de satisfação, a remuneração, porém, tem um índice de apenas 5,88% de aprovação e a valorização, embora em nível bem mais alto de satisfação que o administrativo, ainda possui uma insatisfação de 35,29%, que é considerável. Portanto a QVT do corpo docente é melhor que do administrativo, porém deixa muito a desejar, não podendo ser considerada efetiva. Observa-se também que o fator disponibilidade de materiais não foi escolhido por docentes.

Da mesma maneira todos participantes escolheram 3 fatores que geram mais insatisfação no trabalho, porém nesse caso foi solicitado para indicarem o primeiro, segundo e terceiro fator, sendo o primeiro aquele que mais gera insatisfação e assim sucessivamente. No setor administrativo 41,66% dos participantes escolheram a falta de reconhecimento em primeiro; em segundo, 33,33% escolheram a falta de autonomia e com 25% a impossibilidade de crescimento profissional, como terceiro fator que gera mais insatisfação no trabalho. Para os professores, a maior insatisfação também é causada pela falta de reconhecimento com 35,29%, o salário e a sobrecarga de trabalho, ficaram empatadas em segundo lugar com 17,64% de escolhas cada e em terceiro ficou novamente o salário com 41,17% de escolhas.

A escolha da falta de reconhecimento, de autonomia e impossibilidade de crescimento profissional, pelo setor administrativo como fator de insatisfação no trabalho, vem reforçar o resultado obtido nos dois primeiros gráficos onde se avaliou o setor como insatisfeito em relação a liberdade para realizar o trabalho da maneira como acha melhor e a insatisfação com a realização profissional. Novamente os docentes, ao escolherem em segundo e em terceiro colocado o fator remuneração salarial, demonstram o quanto ela é intrínseca a QVT.

Os resultados de alteração da saúde em virtude da qualidade de vida no trabalho do setor administrativo demonstraram que dentre os 12 participantes, 10 (83,34%) reconhecem que sua saúde foi alterada de alguma forma, sendo que metade destes, ou seja, 41, 67% acredita que foi consideravelmente alterada e outra metade acredita que sua saúde foi pouco alterada. Apenas 16,67% não perceberam alterações; no caso dos docentes, dos 34 pesquisados, 31 percebem alteração na saúde, totalizando 91,18%, sendo que 50% acreditam que sua saúde foi afetada consideravelmente, 41,18% disseram que foi pouco alterada, apenas 5,88% não sentiram alterações na saúde e 2,94% não responderam a questão.

Dentre os que tiveram sua saúde consideravelmente afetada pela QVT, no grupo administrativo 5 pessoas (41,67%) e no grupo de docentes 17 pessoas (50%), percebe-se que em relação ao **estado físico**, no primeiro grupo, 1 disse que está péssimo (20%), 3 responderam razoável (60%) e 1 acredita que seu estado físico está bom (20%); No grupo de docentes, 4 disseram que seu estado físico é ruim (23,53%), 9 responderam razoável (52,94%) e 4 acreditam que seu estado físico está bom (23,53%); em relação ao **estado mental**, no grupo administrativo 1 disse estar péssimo (20%), 1 respondeu razoável (20%) e 3 disseram que o estado mental está bom (60%). No segundo grupo, 3 docentes responderam ruim (17,65%), 7 disseram que seu estado mental está razoável (41,18%) e 7 disseram bom (41,18%); em relação ao **estado emocional**, no primeiro grupo 1 participante disse estar péssimo (20%), 1 ruim (20%), 2 disseram que seu estado emocional é razoável (40%) e 1 disse bom (20%). No grupo de docentes, 2 disseram que seu estado emocional é péssimo (11,80%), 3 responderam ruim (17,65%), 8 participantes disseram razoável (47,06%) e 4 consideram seu estado emocional bom (23,53%).

Ao analisar sobre os estados de saúde físico, mental e emocional, foi utilizado apenas a amostra dos que percebem sua saúde “consideravelmente” afetada pela qualidade de vida no trabalho. Apenas neste grupo houve avaliações péssimo e ruim, não havendo resposta para estado de saúde “ótimo”, indicando realmente ser o grupo mais comprometido em sua saúde. Visivelmente, em ambos os grupos, o estado de saúde emocional é o mais afetado, sendo onde encontrou-se mais ocorrências de péssimo e ruim, seguido pelo estado físico e estado mental, que se encontra em melhores condições.

Para verificar a quantidade de faltas dos participantes da pesquisa, foi questionada a frequência com que o pesquisado deixa de comparecer ao trabalho, com

as seguintes opções: 1 vez na semana; duas vezes na semana; mais vezes na semana; 1 vez em 15 dias; 1 vez ao mês; não falta; outros, dando a possibilidade de completar a quantidade. Encontrou-se no setor administrativo que 50% dos funcionários faltam e 50% não têm o hábito de faltar, sendo que apenas 1 (8,33%) falta mais (que duas) vezes na semana e 5 (41,67%) faltam 1 vez ao mês; entre o corpo docente, 41,18% disseram que faltam, sendo que 3 (8,82%) assumiram faltar mais (que duas) vezes na semana e 11 (32,35%) disseram faltar 1 vez ao mês, 38,24% disseram que não faltam e 20,59% responderam “outros”, do tipo “depende do mês, “duas vezes ao ano”, raramente”, “só em extrema necessidade” Portanto, por se tratar de números irrelevantes, estas não serão consideradas para análise.

## 4.2 Relação entre o Absenteísmo e a QVT

A partir da avaliação das faltas de cada setor, foi possível inter-relacioná-las aos itens que traduzem QVT, como demonstram os Gráficos seguintes.

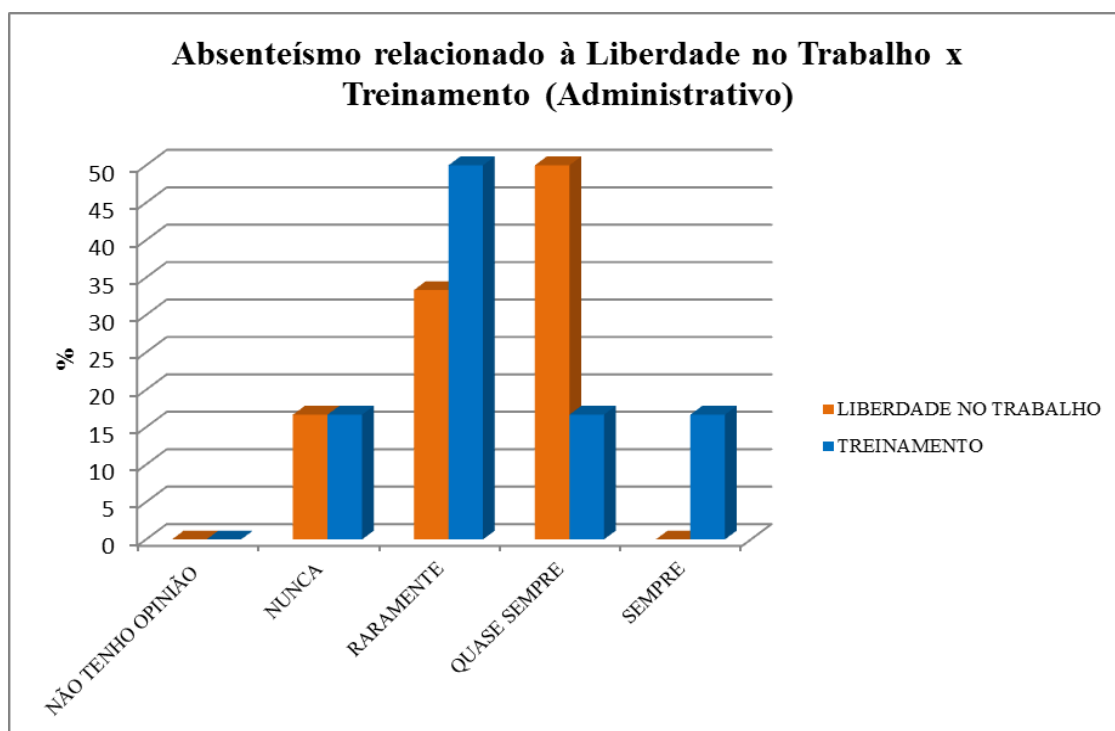


Gráfico 8 – Absenteísmo relacionado à Liberdade no Trabalho x Treinamento: Administrativo.  
Fonte: criado pela autora.

Observa-se no Gráfico 8 que entre os absenteístas do setor administrativo, 50% tem liberdade na execução do trabalho que realiza e os outros 50% estão divididos entre nunca (16,67%) e raramente (33,33%) possuem essa liberdade.

Nem todos os funcionários que disseram “nunca” e “raramente” possuir liberdade para trabalhar (58%), no setor administrativo, são absenteístas. Dejours (1992, 1999, apud Milanesi, Karina *et al.* 2008) explica através dos resultados de seus estudos que alguns trabalhadores mesmo através do sofrimento originado por não sentirem liberdade na realização do trabalho, podem conseguir criar estratégias defensivas transformando este sofrimento, e aumentando a resistência ao risco de desestabilização psíquica e somática, evitando assim o comprometimento do estado físico e mental. Essas estratégias defensivas, portanto, são essenciais para diminuição do absenteísmo, pois de acordo com Aguiar e Oliveira (2010) o desgaste físico e mental eleva o nível de estresse e contribui para o aumento do absenteísmo.

Quanto ao treinamento 66,67% nunca (16,67%) e raramente (50%) são convocados para orientações técnicas, enquanto, 33,33% sempre (16,67%) e quase sempre (16,67%) são convocados, o que pode trazer desmotivação e insegurança na realização do trabalho e colaborar para que os funcionários se sintam incapazes de realizarem sozinhos suas atividades, necessitando de auxílio em seus afazeres.

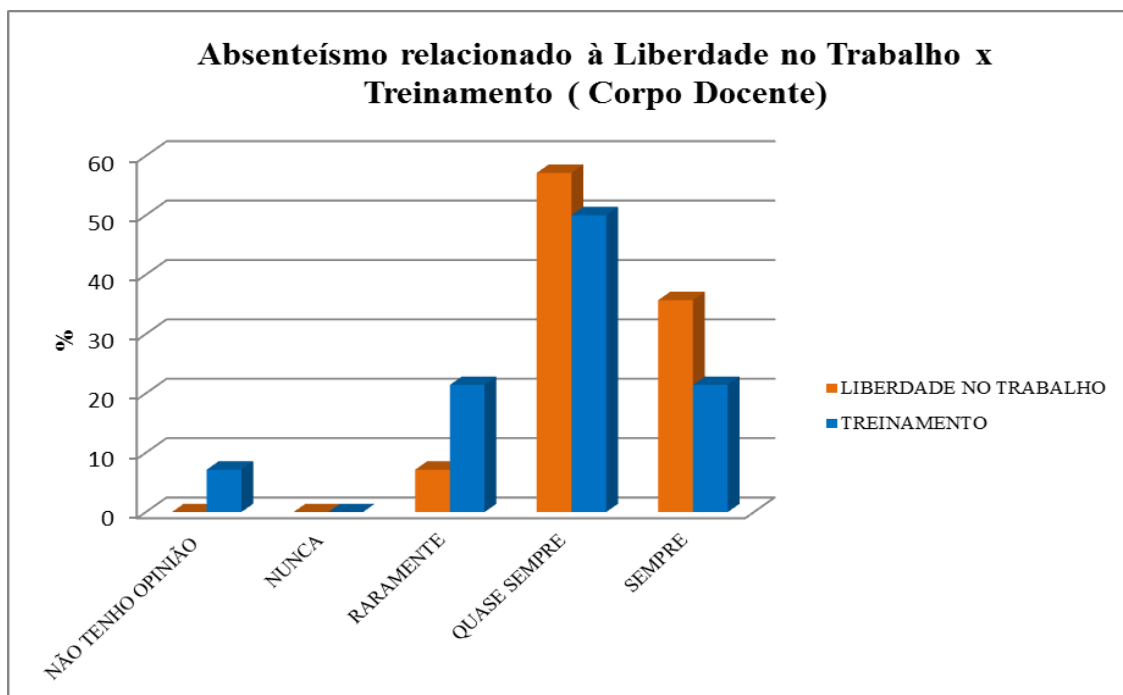


Gráfico 9 – Absenteísmo relacionado à Liberdade no Trabalho x Treinamento: Corpo Docente  
Fonte: criado pela autora.

Quanto ao Gráfico 9, referente ao setor docente, 92,85% se sentem “sempre” (35,71%) e “quase sempre” (57,14%) livres para realizar o trabalho da maneira que considera melhor e apenas 7,14% “raramente” se sentem livres. Quanto ao treinamento, 71,43% dos professores são convocados para orientações técnicas “quase sempre” (50%) e “sempre” (21,43%), enquanto 21,43% “raramente” são convocados e 7,14% não opinou. Observa-se que os docentes faltosos são visivelmente treinados e se sentem em sua grande maioria livres na realização de suas tarefas. Não se configurando, portanto, que o absenteísmo se dá entre os docentes por falta de treinamentos ou de liberdade.

Ao se tratar de volume de trabalho e remuneração, observa-se que em ambos os itens, apenas 16,67% dos funcionários administrativos absenteístas, estão satisfeitos, conforme demonstra o Gráfico 10, abaixo.

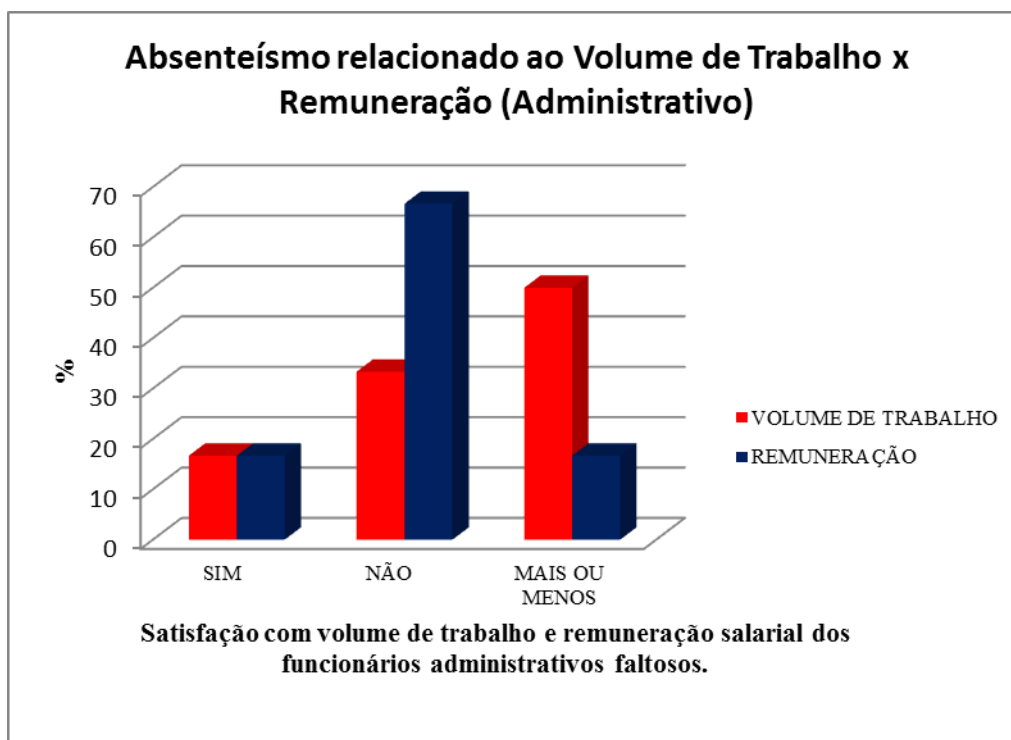


Gráfico 10 – Absenteísmo relacionado ao Volume de Trabalho x Remuneração - Administrativo.  
Fonte: criado pela autora.

A insatisfação maior se dá pela remuneração com um índice de 66,67% de descontentamento, além de 16,67% de “mais ou menos”, ou seja, satisfeitos ou insatisfeitos. O Gráfico 10 indica uma insatisfação de 33,33% com o volume de trabalho e uma conformação de 50%, demonstrando que a necessidade de maior remuneração

não decorre apenas do volume de trabalho realizado, indicando que faixa salarial é considerada baixa pelos respondentes do setor administrativo.

Da Silva (2013) considera que o absenteísmo pode está relacionado a fuga gerada por insatisfações do trabalhador como o baixo salário. Já Betiol e Tonelli (2001, p. 4) estimam que receber um salário baixo traz um sentimento de indignidade e de desqualificação, demonstrando insignificância.

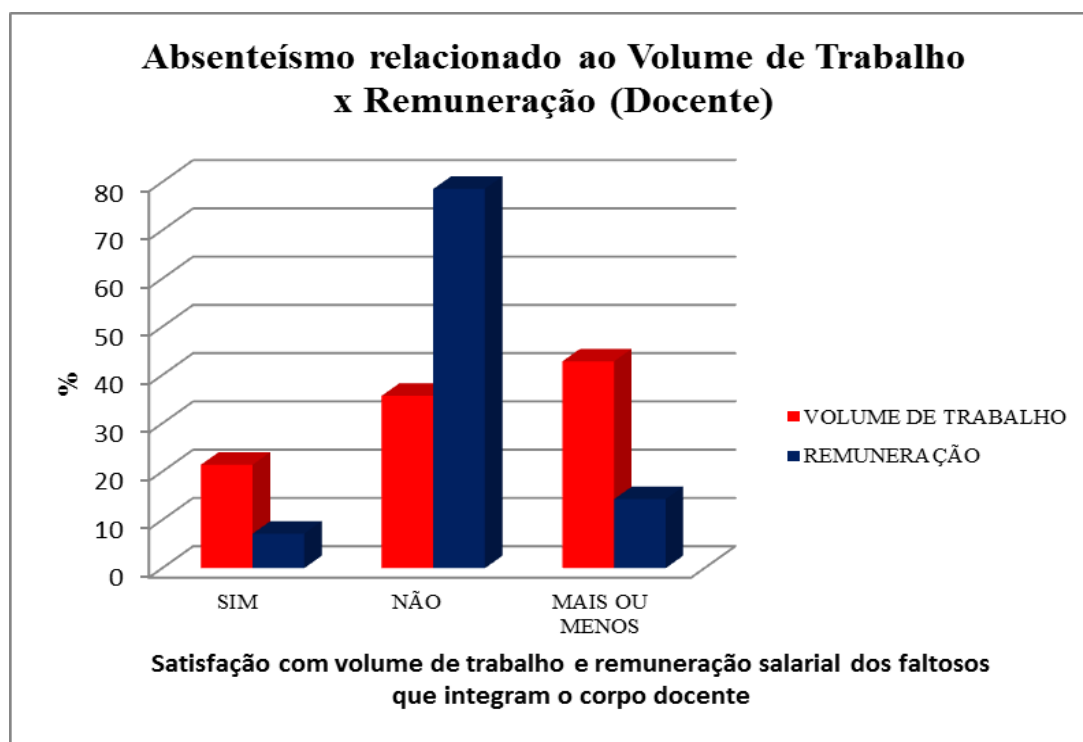


Gráfico 11 - Absenteísmo relacionado ao Volume de Trabalho x Remuneração – Docente.  
Fonte: criado pela autora.

O Gráfico 11, representa uma grande insatisfação dos docentes considerados absenteístas em relação a remuneração salarial (78,57%), sendo que apenas 7,14% demonstram satisfação e 14,29% estão mais ou menos satisfeitos. Da mesma forma que o outro setor, os docentes se consideram merecedores de um aumento salarial.

Quanto ao volume de trabalho os resultados encontrados indicam uma insatisfação de 35,71%, que podem significar uma sobrecarga de trabalho levando-se em conta que apenas 21,43% disseram estar satisfeitos e 42,86% responderam mais ou menos, que pode indicar satisfeitos ou insatisfeitos.

Ferreira e Siqueira (2003, apud Spósito *et al.*, 2014) relatam que a tendência entre os professores insatisfeitos pela sobrecarga é desencadear problemas de saúde, demonstrando seus descontentamentos. Uma das doenças que afetam a categoria, de

acordo com Pallazo e Carlotto (2006, apud Spósito *et al.*, 2014), é a “Síndrome de Burnout”, que é um esgotamento, relacionado ao trabalho, inicialmente de difícil diagnóstico, desenvolvendo-se lentamente, gerando consequências físicas e sociais pelo seu desgaste e que embora atinja várias classes, está mais ligada as atribuições da categoria docente, afetando-a.

Considerando que os resultados do estado de saúde dos pesquisados demonstraram respectivamente, maior desgaste no estado emocional, físico e mental, nos dois setores, e que o nível de estresse foi considerado altíssimo na instituição, e ainda, que a Síndrome de Burnout, de acordo com Lipp Júnior, (2008, apud Spósito *et al.*, 2014) tem como principal precursor a exaustão emocional, sendo os sintomas similares ao do estresse, que tem a fase de alarme, de resistência e de exaustão, desgastando psíquica e fisicamente o ser humano, a doença que é um fator desencadeante do absenteísmo poderá se apresentar futuramente na unidade escolar.

Dando continuidade a análise de alguns aspectos relacionados à QVT, nota-se a seguir, através do Gráfico 12, que no setor administrativo, os funcionários que assumiram suas faltas (50%) do total pesquisado, estão insatisfeitos em praticamente todos os itens, excetuando apenas a limpeza do ambiente onde a grande maioria está satisfeita. Observa-se também que a opção muito satisfeito não foi escolhida em nenhum item.

As avaliações referentes aos alunos e familiares foram incluídas também no setor administrativo, pois o primeiro contato com os pais, tanto pessoalmente como através de ligações telefônicas, acontece com os funcionários administrativos, para depois serem encaminhados ao setor docente. Além disso, o setor acompanha a produção dos alunos através da digitação de suas notas no sistema e, portanto, estão aptos a tal avaliação, como observa-se no Gráfico 12.

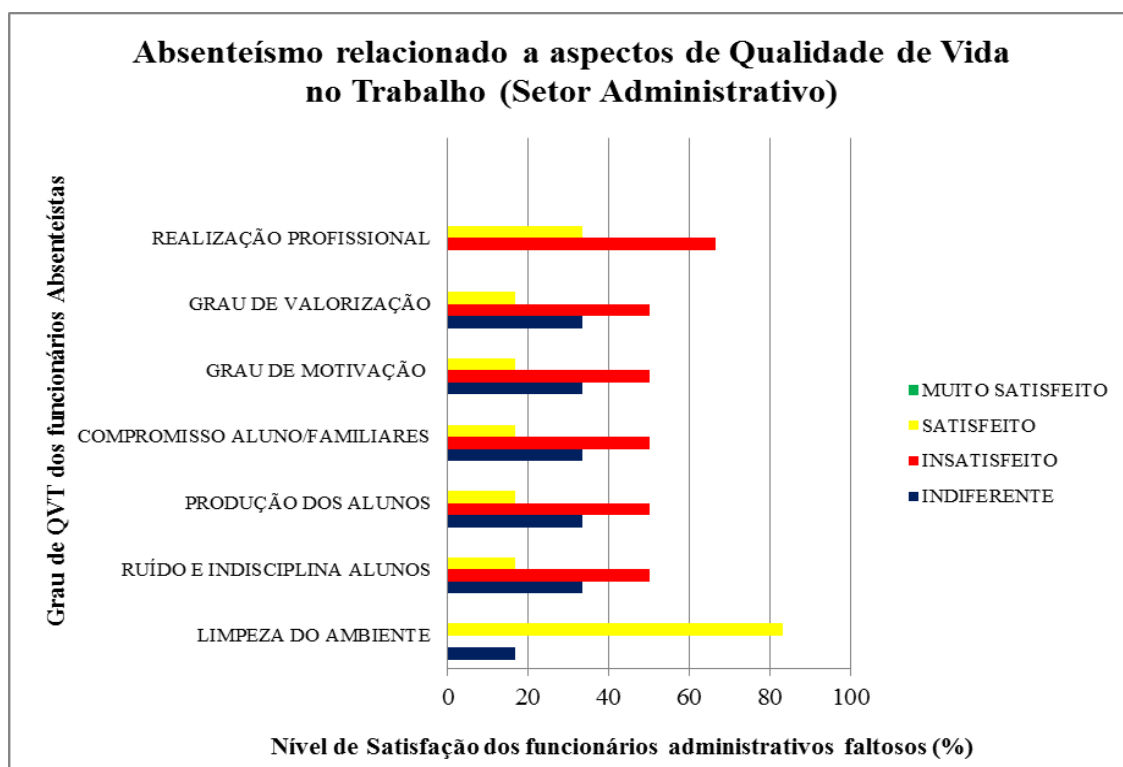


Gráfico 12 – Absenteísmo relacionado a aspectos de Qualidade de Vida no Trabalho – Administrativo.

Fonte: criado pela autora.

Os resultados apontam para uma insatisfação quase geral do quadro administrativo, sendo portanto visualizado uma tendência ao absenteísmo provocada pela má qualidade de vida no trabalho do setor administrativo. Quanto ao setor docente, observa-se os resultados através do Gráfico 13.



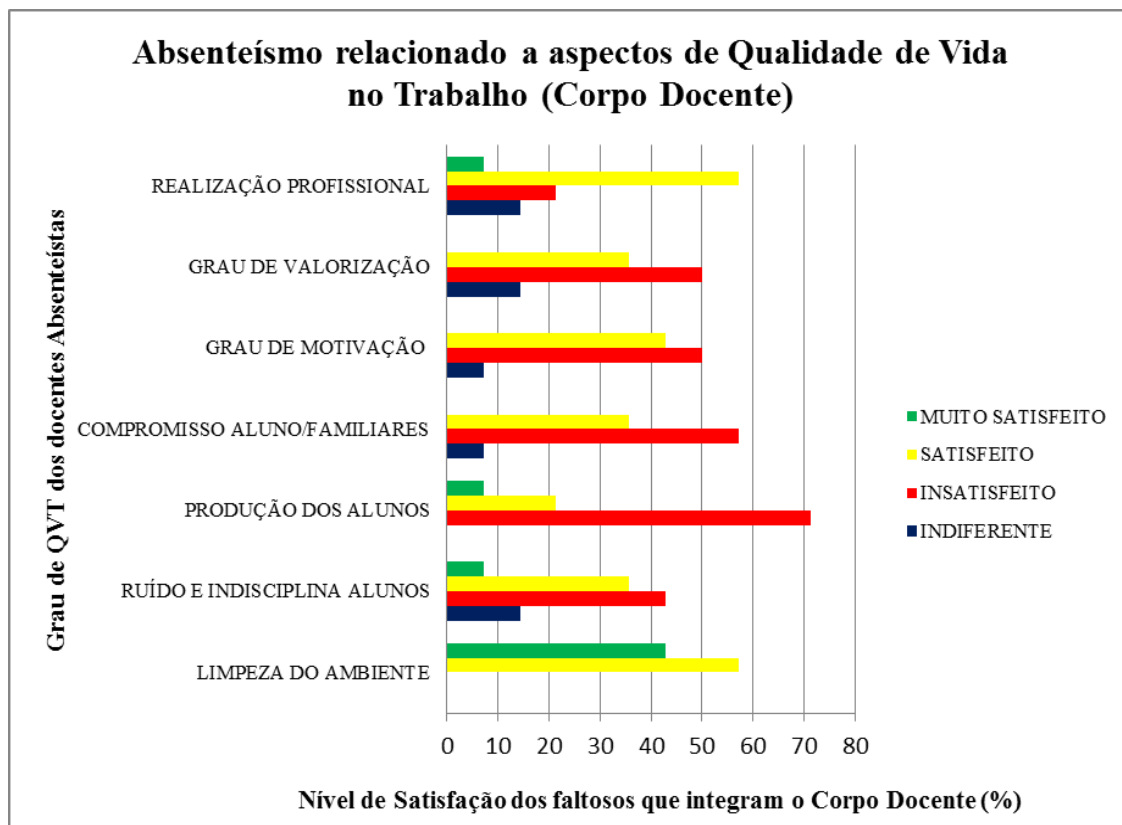


Gráfico 13 – Absenteísmo relacionado a aspectos de Qualidade de Vida no Trabalho – Corpo Docente.

Fonte: criado pela autora.

O Gráfico 13 demonstra a percepção de qualidade de vida dos docentes faltosos, corroborando com a perspectiva de relacionamento entre absenteísmo e insatisfação no trabalho, visto que, os graus de valorização e de motivação quando analisados em relação a todos os participantes obtiveram uma satisfação média de 58,82% e em se tratando dos funcionários que faltam, a insatisfação é evidente (50%). Considerando a informação que a valorização foi escolhida pelos docentes entre os três fatores essenciais para que haja QVT, a insatisfação, neste caso, entre os faltosos, se torna mais relevante.

A realização profissional, a valorização, a motivação são alguns aspectos relevantes quando se fala em qualidade de vida no trabalho. A falta destes pode levar a insatisfação no trabalho ou a um sentimento de desqualificação, a depressão e, conseqüentemente, ao afastamento, como afirmam em seu trabalho, Betioll e Tonelli (2001).

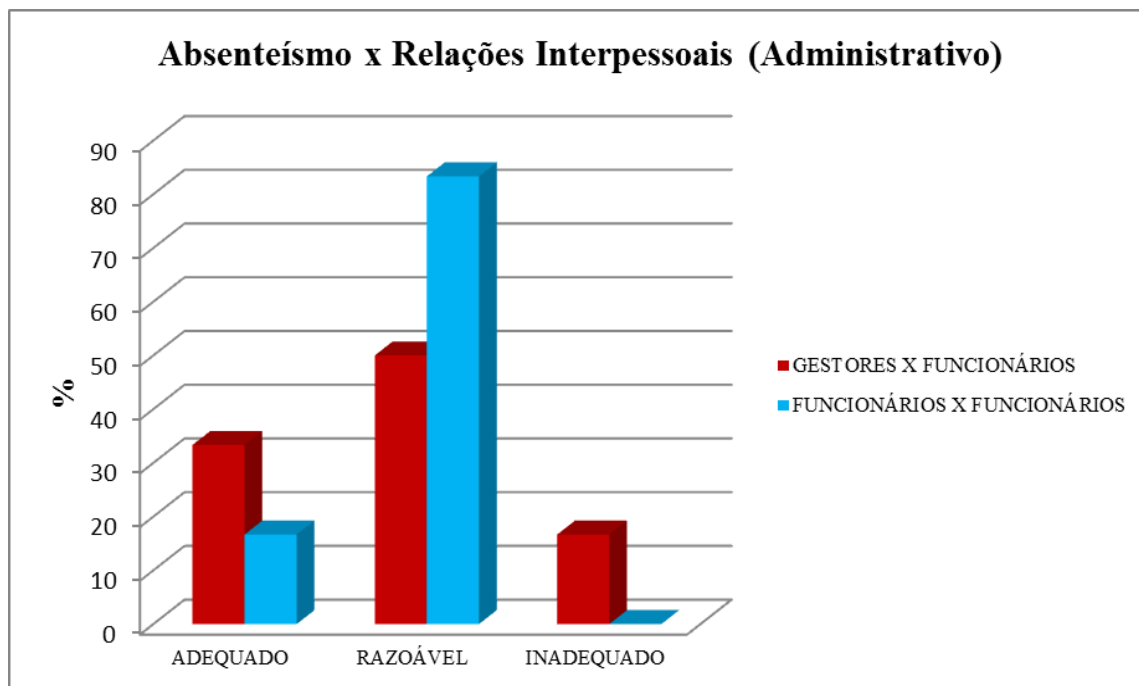


Gráfico 14 – Absenteísmo x Relações Interpessoais – Administrativo  
 Fonte: criado pela autora.

Quanto ao relacionamento interpessoal x absenteísmo observado no Gráfico 14, o setor administrativo demonstra uma insatisfação maior na relação com gestores do que entre funcionários, visto que o item “inadequado” ocorre apenas na relação com gestores (16,67%), sendo, porém, encontrado o índice de 33,33% para a avaliação “adequado” e 50% para “razoável”, constatando um relacionamento tolerável. Vale lembrar que, em Dias *et al.* (2009), é exposto que o relacionamento interpessoal está intrinsecamente ligado ao bem estar psicológico do funcionário, pois o mau relacionamento entre gestores e colegas pode ocasionar estresse e ser prejudicial à saúde mental.

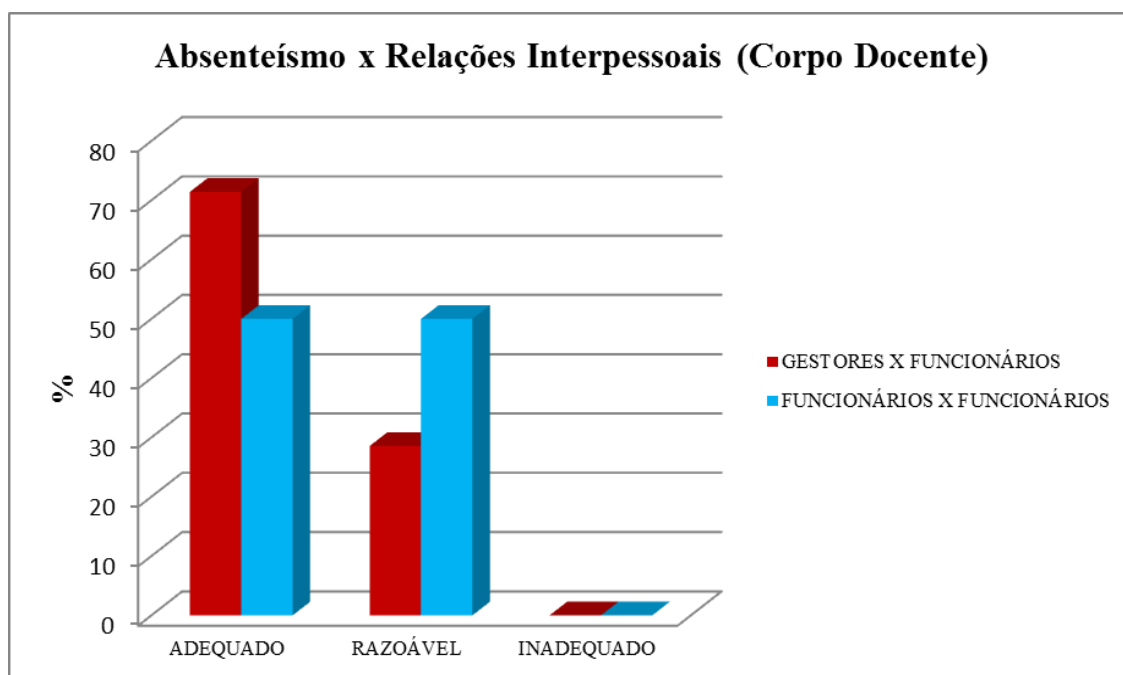


Gráfico 15 – Absenteísmo x Relações Interpessoais – Corpo Docente  
Fonte: criado pela autora.

Os docentes avaliaram os relacionamentos interpessoais como adequado e razoável, com uma tendência positiva para o relacionamento com gestores, de acordo com dados do Gráfico 15, ficando claro que os níveis de absenteísmo não se pautam, neste setor, pela qualidade de relações interpessoais. Para se verificar a relação do absenteísmo ao estresse, foi possível a criação de um gráfico que estimasse a resposta dos dois setores simultaneamente.

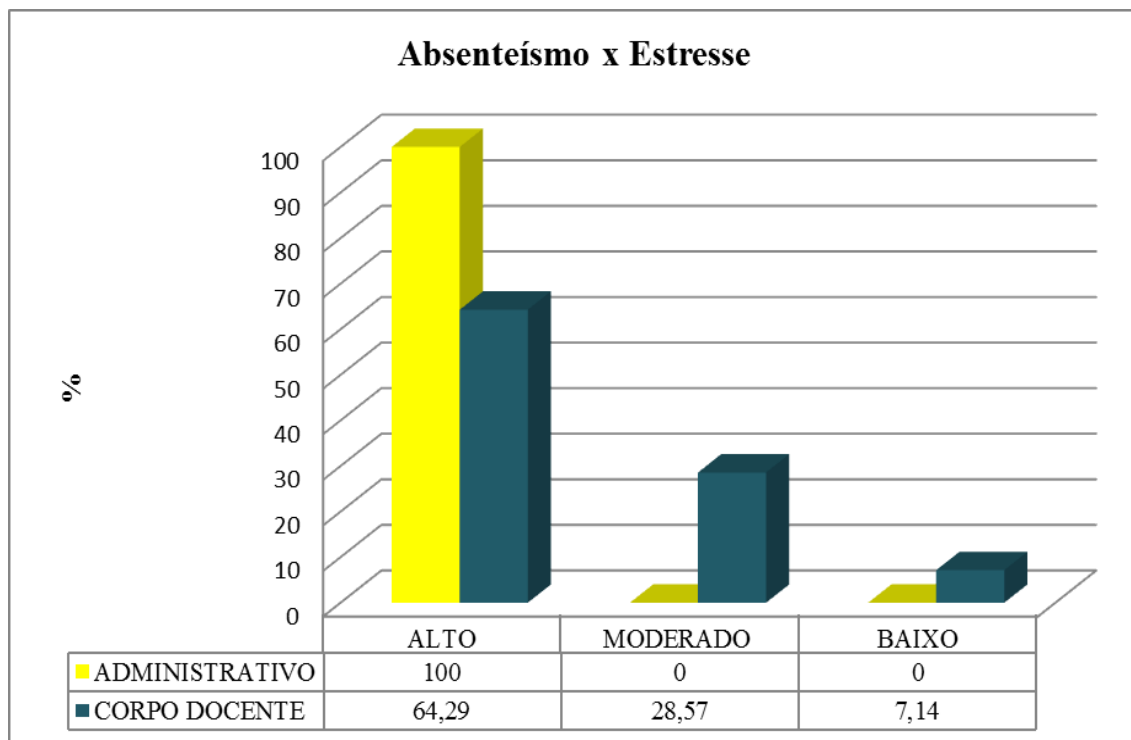


Gráfico 16 – Absenteísmo x Estresse  
 Fonte: criado pela autora.

Os resultados alcançados neste trabalho apresentam insatisfação com a sobrecarga de trabalho, a falta de treinamento que gera insegurança e falta de liberdade para trabalhar, intrinsecamente ligada à falta de participação nas decisões (setor administrativo), e estado de saúde afetados, emocional, físico e mentalmente, além de um nível elevado de estresse nos dois setores. Esses resultados corroboram com os de Rossi (2007) Ballone (2008) e Aguiar e Oliveira (2010), que apontaram o estresse ocupacional como consequência principal do excesso de trabalho, sensação de insegurança, problemas emocionais e a falta de participação nas decisões. Isso traz desequilíbrio e doenças para os funcionários, tornando-os cada vez mais improdutivos. Os desgastes físicos e mentais provocam elevação do estresse desencadeando o aumento do absenteísmo.

O Gráfico 17, aponta os motivos que mais levam a ausências ao trabalho.

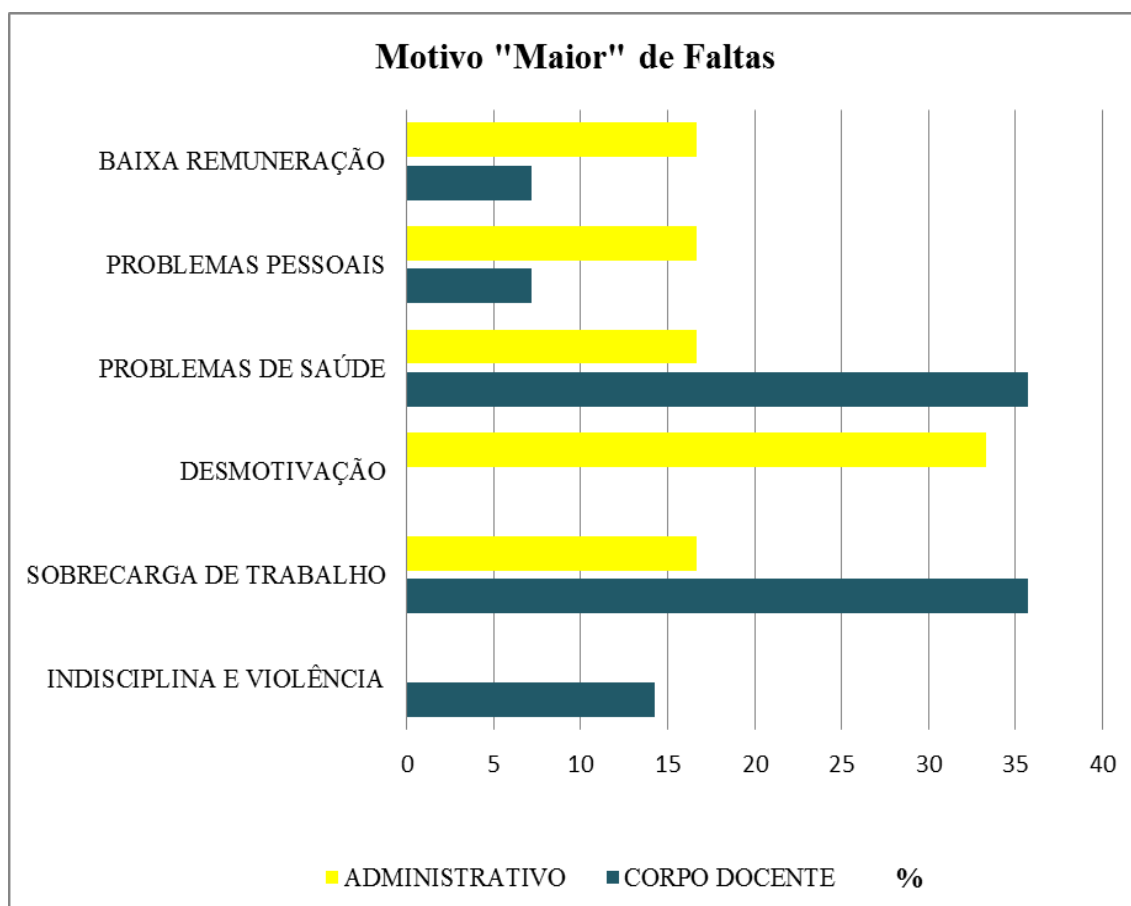


Gráfico 17 – Motivo “maior” de faltas.  
Fonte: criado pela autora.

No setor administrativo, verifica-se como motivos de faltas a remuneração salarial, problemas pessoais, problemas de saúde, a desmotivação e a sobrecarga de trabalho, destacando-se a desmotivação com o maior índice (33,33%), ficando os outros itens empatados com 16,67%. No setor docente, os resultados encontraram a remuneração salarial, problemas pessoais, problemas de saúde, a sobrecarga no trabalho e a indisciplina dos alunos. Destacando-se porém, os problemas relacionados à saúde e a sobrecarga de trabalho, que atingiram 35,71% das escolhas, seguidos da indisciplina e violência com 14,29% e pela baixa remuneração e problemas pessoais que atingiram 7,14%.

Finalizando, quando solicitados a avaliarem através de notas que variavam de 1 a 10, o nível de QVT, entre os funcionários administrativos, houve empate entre as mais votadas 6 e 8 (25%) cada, sendo 8 a nota máxima indicada e 3 a nota mínima com 8,33% das escolhas. Entre os docentes, a máxima foi 10, escolhida por 5,88% dos respondentes e a mínima 3 (2,94%), sendo a nota 8 a mais votada, por 10 pessoas que representam 29,41% dos docentes pesquisados.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi avaliar a percepção de qualidade de vida no trabalho de uma escola estadual, verificar as possíveis divergências entre os setores docente e administrativo e relacionar a QVT ao absenteísmo. Foi aplicado um questionário que transportado para o Excel, possibilitou a ponderação dos dados através de uma tabela dinâmica e de gráficos que revelaram o nível de qualidade de vida percebido e a proporção de absenteísmo de cada setor da instituição. Os resultados foram cruzados a fim de possibilitar a verificação da relação que há entre as variáveis QVT e Absenteísmo, objetivo geral do trabalho.

Nota-se no setor administrativo, um nível de qualidade de vida no trabalho bastante comprometido em relação a grande maioria das variáveis pesquisadas, sendo observado o nível máximo de estresse que pode ser proveniente da insatisfação com a realização profissional, a falta de liberdade no trabalho, o pouco treinamento, a sobrecarga expressa pela insatisfação com o volume de trabalho e a baixa remuneração. Apenas em relação à limpeza do ambiente e a disponibilidade de materiais, o resultado foi positivo, nos dois setores, demonstrando que a instituição é um local agradável e com materiais suficientes para o desenvolvimento dos trabalhos.

A falta de reconhecimento, de autonomia e a impossibilidade de crescimento profissional, escolhidos como os fatores que mais causam insatisfação no trabalho administrativo, vem ratificar o resultado da pesquisa que indicou insatisfação com os baixos salários, com a falta de liberdade para trabalhar e a falta de realização profissional. Observando os resultados insatisfatórios quanto a remuneração, valorização e motivação, escolhidos por este setor para que haja QVT, nota-se que os funcionários administrativos, consideram o nível de qualidade de vida no trabalho muito baixo.

Pelos docentes foram escolhidas a realização profissional, a remuneração e a valorização como fatores que mais influenciam a QVT e entre os que causam maior insatisfação ficaram a falta de reconhecimento, o salário e a sobrecarga, demonstrando que os docentes estão totalmente descontentes com seus salários.

Foi verificada uma diferença muito acentuada nos resultados de QVT dos setores pesquisados, porém, partes das divergências eram esperadas, em virtude dos ambientes de trabalhos serem distintos e do contato entre direção e administrativo ser muito direto

e diário, o que não acontece com todo o corpo docente, devido à incompatibilidade de horários. A direção se comunica com os professores, através das três professoras coordenadoras, portanto, quando o setor administrativo respondeu aos questionamentos de relacionamento com a equipe gestora, esta se tratava do diretor e das vice-diretoras, já o corpo docente ao responder as mesmas questões, incluía as três coordenadoras como gestoras. É necessário, porém, avaliar que o setor administrativo respondeu aos questionamentos sem a presença de seu gestor direto, o que não aconteceu com os professores que, contavam com a presença das três coordenadoras no prédio, podendo provocar receio.

Avaliando a QVT, observou-se que os docentes possuem em sua grande maioria treinamentos que os capacitam e um índice muito elevado de liberdade para trabalhar, sem interferências, o oposto dos funcionários administrativos. Já em relação ao volume de trabalho, os resultados indicam uma sobrecarga maior no setor administrativo, onde metade se sente insatisfeito e o número de mais ou menos satisfeitos é maior que os docentes.

A remuneração foi o único fator onde se encontrou uma insatisfação maior do corpo docente. Em relação aos relacionamentos interpessoais, o corpo docente se sente visivelmente mais satisfeito e o administrativo o considera razoável. Quanto ao grau de valorização e de motivação, houve uma discrepância imensa, tendo o corpo docente demonstrado satisfação e o administrativo em sua maioria, insatisfação.

Dentre os que perceberam alterações em sua saúde em virtude da qualidade de vida no trabalho, o estado emocional foi o mais afetado nos dois setores, seguido do estado físico e por último do estado mental.

No setor administrativo, as faltas do dia a dia não comportam substituição, ocasionando uma sobrecarga no funcionário que não falta devido exigência de cumprimento de cronograma de trabalho, causando elevado índice de estresse. Já no quadro do magistério, o docente quando falta, deixa conteúdo a ser aplicado pelo substituto, evitando assim, que o trabalho seja interrompido ou, a geração de sobrecarga em seu retorno ao serviço. Porém, mediante falta do docente, o quadro administrativo, independentemente de estar completo ou não, tem o seu volume de trabalho aumentado, em virtude de ser o responsável por contatar outro professor para substituição do professor faltante, sendo este um trabalho árduo em virtude de haver faltas concomitantes.

Diante desses fatos e de acordo com o objetivo geral do trabalho, procurou-se resposta para a relação entre o absenteísmo e a qualidade de vida no trabalho.

Observou-se que a falta de treinamento está mais relacionado às faltas do que a falta de liberdade para trabalhar. No corpo docente não há indícios de que o absenteísmo seja provocado por nenhum dos dois fatores. Quanto à relação do absenteísmo ao volume de trabalho e remuneração observou-se uma insatisfação maior com a remuneração, indicando que a instituição deve estar atenta à escala de vencimentos, procurando valorizá-los. Cabe ressaltar que, no decorrer do trabalho, do quadro de apoio que a escola comporta, um terço solicitou exoneração, em busca de melhores salários, pois um agente escolar, na faixa inicial, estrutura II (Anexo B), percebe o salário de novecentos e setenta e um reais e oito centavos, por 40 horas semanais, de acordo com tabela anexa à Lei Complementar 1204 de 01 de julho de 2013 (Anexo C). Um salário inexpressivo e desmotivador, que produz sentimentos de indignidade, desqualificação e desvalorização, proporcionando maior rotatividade e absenteísmo na instituição.

No setor administrativo, o absenteísmo está mais ligado à realização profissional e desmotivação, enquanto no corpo docente se relaciona mais à produção dos alunos, saúde e sobrecarga de trabalho, não sendo observada relevância entre o absenteísmo e o relacionamento entre gestores e funcionários.

Este estudo vem contribuir para que a equipe gestora desta unidade escolar possa conhecer e avaliar o nível de satisfação de seus funcionários quanto a QVT, possibilitando uma visualização da real situação da instituição, a fim de, se necessário, viabilizar medidas corretivas e obter maior satisfação dos trabalhadores, maior produtividade, eficácia na realização dos trabalhos e por consequência a diminuição do absenteísmo. Porém é necessário novos estudos, em virtude da rotatividade de funcionários e da alteração de dados, como a percepção do clima organizacional, que diferencia os resultados do que é considerado QVT.

É necessário apontar que muitas foram as dificuldades encontradas para desenvolver comparações entre os resultados encontrados nesta pesquisa com a literatura, tendo em vista que há poucos estudos relacionados ao absenteísmo, principalmente na área da educação, sendo encontrados mais trabalhos na área da saúde, onde as realidades são diferenciadas.

Enquanto este trabalho estava em curso surgiram novas situações na instituição, como exoneração de professor, afastamento de outros dois para aguardar aposentadoria



em casa, exoneração de agentes de organização escolar, extinção da função do PCAGP. Portanto, os atores presentes no universo da educação são invariavelmente alterados, sendo necessárias investigações constantes para que se administre com sabedoria e cautela, buscando-se aprimorar os resultados.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, Gizele de Almeida Souza; DE OLIVEIRA, Jannine Rodrigues. Absenteísmo: suas principais causas e conseqüências em uma empresa do ramo de saúde. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 13, n. 18, p. 95-113, 2010.

BALLONE, Geraldo José; MOURA, E.C. Estresse e trabalho. **PsiquWeb, Internet, disponível em: [www.psiqweb.med.br](http://www.psiqweb.med.br), revisto em**, 2008.

BETIOL MIS, TONELLI MJ. Absenteísmo e Comprometimento: algumas reflexões a partir de um estudo de caso sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho. Anais do ENEGEP - [www.abepro.org.br/biblioteca](http://www.abepro.org.br/biblioteca); 2001.

BRUXEL, A. JUNQUEIRA, A.G.W. **Gestão de Pessoas: satisfação dos profissionais de uma organização do ramo de telecomunicações**. Revista Destaques Acadêmicos: ano 3, n.1, 2011.

CHANLAT, Jean-François - O Indivíduo na Organização – Dimensões Esquecidas. Vol II – Organização da Edição Brasileira. Ofillia de Lanna Sitte Tôrres. Ed. Atlas S.A, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. Ed. Compacta. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2000. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro, Elsevier, 2004.

CODA, R. **Pesquisa de clima organizacional e gestão estratégica de recursos humanos. Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. São Paulo: Atlas, 1997.

CUNHA, S. Absenteísmo e presenteísmo – indicadores de perdas e danos. **cipa** v. 33, n. 391, p. 34–58, abr., 2012.

DA SILVA, VANESSA LEMOS. O PROBLEMA DO ABSENTEÍSMO NO AMBIENTE DE TRABALHO. 2013.

DE ANDRADE, TANIA BOF et al. Prevalência de absenteísmo entre trabalhadores do serviço público. **Scientia Medica**, v. 18, n. 4, p. 166-171, 2008.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho. São Paulo: Editora Cortez, 1998, 5<sup>a</sup> edição.

DE PAIVA, Kely César Martins. COUTO, João Henrique. (2007, junho). Qualidade de vida e estresse gerencial pós ‘choque de gestão’: o caso da COPASA-MG. Anais do Encontro Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Natal, RN, Brasil, 1.

DIAS, SIMONE MARIA MENEZES et al. Fatores desmotivacionais ocasionados pelo estresse de enfermeiro em ambiente hospitalar. 2009.

FERNANDES, Eda Conte; GUTIERREZ, Luiz Homero. Qualidade de vida no trabalho (QVT) uma experiência brasileira. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 23, n. 4, 1988.

FREITAS, E.. Aspectos psicológicos do absenteísmo. **Arquivos Brasileiros de Psicotécnica**, Brasil, 8, dez. 2013. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/abpt/article/view/13794>>. Acesso em: 27 Jul. 2014.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. **São Paulo**, v. 5, 2002.

GUTIERREZ, L.H.S. **Percepção do clima organizacional conforme o escalão hierárquico**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo: p. 5-13. Out/Dez. 1988.

HERZBERG, Frederick. **One more time: how do you motivate employees?**. Harvard Business Review Case Services, 1987. Disponível em: <[http://www.sph.ukma.kiev.ua/images/Seminar\\_4\\_One\\_More\\_Time\\_How\\_Do\\_You\\_Motivate\\_Employees%20\(Herzberg\).pdf](http://www.sph.ukma.kiev.ua/images/Seminar_4_One_More_Time_How_Do_You_Motivate_Employees%20(Herzberg).pdf)>. Acesso em: 28 abr. 2014.

KELLER, E. AGUIAR, M.A.F. **Análise crítica e teórica da evolução do conceito de clima organizacional**. Revista Eletronica Terra e Cultura: ano XX, n. 39, 2004.

MALLADA, F. J. R. A gestão do absentismo trabalhista nas empresas espanholas. Universidade de Alcalá de Henares, 2004. Disponível em: <<http://kplus.com.br>>. Acesso em: 26 abr. 2014

MILANESI, Karina et al. Sofrimento Psíquico em Dejours. **Seminário Nacional: Estado e Políticas Sociais no Brasil. Cascavel: Edunioeste**, 2008.

OLIVIER, Marilene; PEREZ, Cristiani Storch; BEHR, Simone da Costa Fernandes. Trabalhadores Afastados por Transtornos Mentais e de Comportamento: o Retorno ao Ambiente de Trabalho e suas Consequências na Vida Laboral e Pessoal de Alguns Bancários. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 6, p. 993-1015, 2011.

PENATTI, Izidro; ZAGO, José Sebastião; QUELHAS, Oswaldo. Absenteísmo: As consequências na gestão de pessoas. **III SEGeT-SIMPÓSIO DE EXCELENCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA**. Associação Educacional Dom Bosco (AEDB), p. 1-11, 2006.

PORTO, Mário Augusto et al. Faltas e licenças médicas, o absenteísmo na Secretaria de Estado da Educação de São Paulo. 2011.

ROSSI, Ana Maria. Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. **Rossi AM. Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional**. São Paulo: Atlas, 2005.

SOUZA, Edela Lanzer Pereira de. **Clima e cultura organizacionais:** como se manifestam e como se manejam. Op. Cit. P.59, 1980.

SPÓSITO, Luciana Souza; GIMENES, Régio Márcio Toesca; CORTEZ, Lúcia Elaine Raniéri. SAÚDE E ABSENTEÍSMO DOCENTE: UMA BREVE REVISÃO DE LITERATURA. *Gestão e Saúde*, v. 5, n. 3, p. pag. 2096-2114, 2014.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23-35, 2001.

## APÊNDICES

A proposta deste questionário é levantar o nível de satisfação dos participantes da pesquisa com a qualidade de vida no trabalho e verificar a relação desta com o absenteísmo.

Orientações para preenchimento do questionário:

Fique a vontade para responder o questionário, seja o mais verdadeiro possível. A participação na pesquisa é voluntária, contudo, a sua participação é importante.

Considerando a importância do sigilo, você não deve registrar seu nome nos cadernos. Leia com atenção as perguntas antes de responder.

### PARTE I

Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino

1) A quanto tempo trabalha no mesmo ambiente?

( ) menos de cinco anos

( ) de 5 a 10 anos

( ) de 10 a 15 anos

( ) de 15 a 20 anos

( ) Mais de 20 anos

2) Assinale uma alternativa:

a) Você tem liberdade para fazer o seu trabalho da forma como considera melhor?

( ) Sempre ( ) Quase sempre ( ) Raramente ( ) Nunca ( ) Não tenho opinião

b) O seu trabalho lhe dá um sentimento de realização profissional?

( ) Sempre ( ) Quase sempre ( ) Raramente ( ) Nunca ( ) Não tenho opinião

c) Você considera que o seu potencial de realização profissional tem sido adequadamente aproveitado?

( ) Sempre ( ) Quase sempre ( ) Raramente ( ) Nunca ( ) Não tenho opinião

d) A instituição investe em treinamento/desenvolvimento para que você tenha uma formação contínua?

( ) Sempre ( ) Quase sempre ( ) Raramente ( ) Nunca ( ) Não tenho opinião

**e)** O treinamento que você recebe o capacita a fazer bem o seu trabalho?

Sempre  Quase sempre  Raramente  Nunca  Não tenho opinião

**f)** Você se sente satisfeito em relação ao volume de trabalho que realiza?

Sim  Não  Mais ou menos

**g)** Você está satisfeito com o seu salário atual?

Sim  Não  Mais ou menos

**h)** Você se sente valorizado pela instituição?

Sim  Não  Mais ou menos

**i)** Como você considera o relacionamento da equipe gestora com os funcionários?

Adequado  Razoável  Inadequado

**j)** Como você considera o relacionamento entre os funcionários da instituição?

Adequado  Razoável  Inadequado

**k)** Que nota você dá para o nível de qualidade de vida no seu trabalho.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**3)** Assinale uma alternativa de acordo com sua visão diante de seu ambiente de trabalho:

**a)** Limpeza do Ambiente

Muito Satisfeito  Satisfeito  Insatisfeito  Indiferente

**b)** Ruído e Indisciplina dos alunos

Muito Satisfeito  Satisfeito  Insatisfeito  Indiferente

**c)** Resultado Produtivo dos alunos

Muito Satisfeito  Satisfeito  Insatisfeito  Indiferente

**d)** Compromisso dos alunos e familiares com o seu trabalho

Muito Satisfeito  Satisfeito  Insatisfeito  Indiferente

**e)** Relações Interpessoais (com colegas de trabalho)

Muito Satisfeito  Satisfeito  Insatisfeito  Indiferente

**f)** Grau de Valorização

Muito Satisfeito  Satisfeito  Insatisfeito  Indiferente

**g)** Grau de Motivação

Muito Satisfeito  Satisfeito  Insatisfeito  Indiferente

**h)** Realização Profissional

Muito Satisfeito  Satisfeito  Insatisfeito  Indiferente

**i) Disponibilidade de Materiais para trabalhar**

Muito Satisfeito  Satisfeito  Insatisfeito  Indiferente

**j) Remuneração**

Muito Satisfeito  Satisfeito  Insatisfeito  Indiferente

**4) Assinale os 3 fatores mais importantes sob o seu ponto de vista, para que haja QVT (Qualidade de Vida no Trabalho)**

Limpeza do Ambiente  Relações Interpessoais

Grau de Valorização  Grau de Motivação

Realização Profissional  Disponibilidade de Materiais

Remuneração  Treinamentos/Orientações Técnicas

Assinale de acordo com sua percepção:

**5) Alguns aspectos como ruído excessivo, indisciplina dos alunos, nº elevado de alunos por sala, cobrança no trabalho:**

Refletem na qualidade dos serviços prestados

nada  muito pouco  bastante  extremamente

Refletem na produtividade

nada  muito pouco  bastante  extremamente

Refletem na sua saúde

nada  muito pouco  bastante  extremamente

**6) Indique três principais fatores que geram mais insatisfação no seu trabalho.**

Coloque número 1 no fator que gera mais insatisfação, número 2 no segundo maior fator de insatisfação e o número 3 para o terceiro maior fator de insatisfação.

Falta de reconhecimento

Falta de segurança no emprego

Impossibilidade de crescimento profissional

Falta de autonomia

Ambiente de trabalho ruim

O trabalho que realizo

Relacionamento com a chefia

Falta de treinamento

Sobrecarga de trabalho

- Instalações inadequadas  
 Salário

## PARTE II

### 1) Com que frequência você deixa de comparecer ao trabalho

- 1 vez na semana       duas vezes na semana       mais vezes na semana  
 1 vez em 15 dias       1 vez ao mês       não falta

Outros: \_\_\_\_\_

### 2) Como você considera:

A sua remuneração.

- Baixa     Moderada     Alta

O nível de estresse em seu trabalho.

- Baixo     Moderado     Alto

3) Baseando em uma escala de 1 a 10, assinale como você relaciona suas ausências ao trabalho às questões abaixo:

Ruídos excessivos

- 1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

Indisciplina e violência

- 1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

Pressão por requalificação profissional

- 1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

Falta de apoio institucional

- 1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

Sobrecarga de trabalho

- 1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

Desmotivação

- 1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

Problemas de Saúde

- 1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

Outros: \_\_\_\_\_



**4)** Você considera que sua saúde foi alterada em virtude da qualidade de vida no seu trabalho.

Consideravelmente       Pouco       Nada

**5)** Considerando sua condição de saúde, como você avalia:

Seu estado físico:

Ótimo  Bom  Razoável  Ruim  Péssimo

Seu estado mental:

Ótimo  Bom  Razoável  Ruim  Péssimo

Seu estado emocional

Ótimo  Bom  Razoável  Ruim  Péssimo

**6)** De acordo com sua vivência, enumere de 1 a 8, os fatores que comprometem sua assiduidade, sendo 1 para o que está mais relacionado com suas faltas e 8 para o que menos relaciona-se com suas ausências ao trabalho.

<input type="checkbox"/> Jornada de trabalho excessiva	<input type="checkbox"/> Indisciplina dos alunos
<input type="checkbox"/> Baixa Remuneração/Desvalorização	<input type="checkbox"/> Cobrança por Resultados
<input type="checkbox"/> Problemas de Saúde	<input type="checkbox"/> Problemas Pessoais
<input type="checkbox"/> Desmotivação	<input type="checkbox"/> Relacionamentos Interpessoais

## ANEXOS

### ANEXO A – PRINCIPAIS LEGISLAÇÕES SOBRE FALTAS AO TRABALHO

1) LDBEN – Lei N.º 9 394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional)

(...)

Artigo 13 – Os docentes incumbir-se-ão de:

I – participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

II - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

III - zelar pela aprendizagem dos alunos;

IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

V - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

VI - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

2) DECRETO Nº 52.054, DE 14 DE AGOSTO DE 2007

Dispõe sobre o horário de trabalho e registro de ponto dos servidores públicos estaduais da Administração Direta e das Autarquias, consolida a legislação relativa às entradas e saídas no serviço, e dá providências correlatas.

(...)

Artigo 8º - O servidor que faltar ao serviço poderá requerer o abono ou a justificação da falta, por escrito à autoridade competente, no primeiro dia em que comparecer à repartição, sob pena de sujeitar-se a todas as consequências resultantes da falta de comparecimento.

Parágrafo único - As faltas abonadas e as consideradas justificadas pela autoridade competente não serão computadas para efeito de configuração dos ilícitos de abandono do cargo ou função e de faltas interpoladas.

Artigo 9º - Poderão ser abonadas as faltas ao serviço, até o máximo de seis por ano, não excedendo a uma por mês, em razão de moléstia ou outro motivo relevante, a critério do superior imediato do servidor.

Parágrafo único - As faltas abonadas não implicarão desconto da remuneração.

Artigo 10 - Poderão ser justificadas até vinte e quatro faltas por ano, desde que motivadas em fato que, pela natureza e circunstância, possa constituir escusa razoável do não comparecimento.

§ 1º - No prazo de sete dias o chefe imediato do servidor decidirá sobre a justificação das faltas, até o máximo de doze por ano; a justificação das que excederem a esse número, até o limite de vinte e quatro, será submetida, devidamente informada por essa autoridade, ao seu superior hierárquico, que decidirá em igual prazo.

§ 2º - Nos casos em que o chefe imediato seja diretamente subordinado ao Governador, a Secretário de Estado, ao Procurador Geral do Estado ou a Dirigente de Autarquia, sua competência se estenderá até o limite de vinte e quatro faltas.

§ 3º - O servidor perderá a totalidade do vencimento ou salário do dia nos casos de que trata o “caput” deste artigo.

Artigo 11 - No caso de faltas sucessivas, justificadas ou injustificadas, os dias intercalados, os sábados, domingos, feriados e aqueles em que não haja expediente serão computados para efeito de desconto dos vencimentos ou salários.

(...)

3) Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo

Lei N.º 10.261, de 28 de outubro de 1968

(com as alterações introduzidas pela Lei Complementar nº 942/2003)

(...)

Artigo 241 - São deveres do funcionário:

I - ser assíduo e pontual;

III - desempenhar com zelo e presteza os trabalhos de que for incumbido;

(...)

#### 4) Lei Complementar N° 444/1985

Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Paulista e dá providências correlatas

(...)

Artigo 63 – O integrante do Quadro do Magistério tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições mantendo conduta moral e funcional adequada à dignidade profissional, em razão da qual, além das obrigações previstas em outras normas, deverá:

I – conhecer e respeitar as leis;

II – preservar os princípios, os ideais e fins da Educação Brasileira, através de seu desempenho profissional;

III – empenhar-se em prol do desenvolvimento do aluno, utilizando processos que acompanhem o progresso científico da educação

IV – participar das atividades educacionais que lhe forem atribuídas por força de suas funções;

V – comparecer ao local de trabalho com assiduidade e pontualidade, executando suas tarefas com eficiência, zelo e presteza;

(...)

#### 5) Normas Regimentais Básicas Para as Escolas Estaduais

Aprovadas pelo Parecer CEE N.º 67/1998

(...)

Artigo 68 - Integram o corpo docente todos os professores da escola, que exercerão suas funções incumbindo-se de:

I - participar da elaboração da proposta pedagógica da escola;

II - elaborar e cumprir plano de trabalho;

III - zelar pela aprendizagem dos alunos;

IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

V - cumprir os dias letivos e carga horária de efetivo trabalho escolar, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

VI - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

(...)

6) LEI N.º 10.294, DE 20 DE ABRIL DE 1999

Dispõe sobre proteção e defesa do usuário do serviço público do Estado de São Paulo e dá outras providências

(...)

Artigo 3º - São direitos básicos do usuário:

I - a informação;

II - a qualidade na prestação do serviço;

III - o controle adequado do serviço público.

(...)

Artigo 6º - O usuário faz jus à prestação de serviços públicos de boa qualidade.

7) Lei Complementar N.º 1.041/2008

Dispõe sobre o vencimento, a remuneração ou o salário do servidor que deixar de comparecer ao expediente em virtude de consulta ou sessão de tratamento de saúde e dá providências correlatas.

Artigo 1º - O servidor público não perderá o vencimento, a remuneração ou o salário do dia, nem sofrerá desconto, em virtude de consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde referente à sua própria pessoa, desde que o comprove por meio de atestado ou documento idôneo equivalente, obtido junto ao Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual - IAMSPE, órgãos públicos e serviços de saúde contratados ou conveniados integrantes da rede do Sistema Único de Saúde - SUS, laboratórios de análises clínicas regularmente constituídos ou qualquer dos profissionais da área de saúde especificados no Anexo que faz parte integrante desta lei complementar, devidamente registrado no respectivo Conselho Profissional de Classe, quando:

I - deixar de comparecer ao serviço, até o limite de 6 (seis) ausências ao ano, independente da jornada a que estiver sujeito, ainda que sob o regime de plantão, não podendo exceder 1 (uma) ao mês;

II - entrar após o início do expediente, retirar-se antes de seu término ou dele ausentar-se temporariamente, até o limite de 3 (três) horas diárias, desde que sujeito à jornada de 40 (quarenta) horas semanais ou de no mínimo 35 (trinta e cinco) horas-aulas semanais, no caso de docentes integrantes do Quadro do Magistério.

§ 1º - A comprovação de que trata o “caput” deste artigo será feita no mesmo dia ou no dia útil imediato ao da ausência. § 2º - Nas hipóteses dos incisos I e II deste artigo, o atestado ou o documento idôneo equivalente deverá comprovar o período de permanência do servidor em consulta, exame ou sessão de tratamento, sob pena de perda, total ou parcial, do vencimento, da remuneração ou do salário do dia.

§ 3º - Na hipótese do inciso II deste artigo, o servidor deverá comunicar previamente seu superior imediato, ficando desobrigado de compensar o período em que esteve ausente.

§ 4º - O disposto no inciso II deste artigo:

1 - aplica-se ao servidor em situação de acumulação remunerada de cargos, desde que o somatório das jornadas às quais esteja sujeito perfaça no mínimo 40 (quarenta) horas semanais ou 35 (trinta e cinco) horas-aula semanais, no caso de docentes integrantes do Quadro do Magistério;

2 - não se aplica ao servidor cuja jornada de trabalho seja diversa das especificadas no inciso II deste artigo ou não se enquadre na situação prevista no item 1 deste parágrafo.

Artigo 2º - O disposto no artigo 1º desta lei complementar aplica-se ao servidor que, nos mesmos termos e condições, acompanhar consulta, exame ou sessão de tratamento de saúde:

I - de filhos menores, menores sob sua guarda legal ou com deficiência, devidamente comprovados;

II - do cônjuge, companheiro ou companheira;

III - dos pais, madrasta, padrasto ou curatelados.

§ 1º - Do atestado ou documento idôneo equivalente deverá constar, obrigatoriamente, a necessidade do acompanhamento de que trata este artigo.

§ 2º - O não comparecimento ao serviço decorrente da aplicação do disposto no “caput” deste artigo será considerado no limite de que trata o inciso I do artigo 1º desta lei complementar.

Artigo 3º - Deverá ser requerida licença para tratamento de saúde ou licença por motivo de pessoa da família, nos termos da lei, se o não comparecimento do servidor exceder 1 (um) dia.

Artigo 4º - As ausências do servidor fundamentadas no inciso I do artigo 1º desta lei complementar serão computadas somente para fins de aposentadoria e disponibilidade.

Artigo 5º - Esta lei complementar não se aplica ao servidor regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Artigo 6º - Esta lei complementar entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogada a Lei Complementar N.º 883, de 17 de outubro de 2000.

Palácio dos Bandeirantes, 14 de abril de 2008.

#### 8) Decreto N.º 39.931/1995

Dispõe sobre a fixação da sede de controle de frequência e de critérios relativos à apuração de faltas do pessoal docente.

Artigo 6º - O docente que não cumprir a totalidade da sua carga horária diária de trabalho terá consignada "falta-dia".

(...)

Artigo 10 - O docente que faltar, injustificadamente, determinado dia da semana durante 15 dias sucessivos ou 30 dias intercalados, além do previsto no artigo 6.º deste decreto perderá as aulas da classe ou classes, se estas integrarem a carga suplementar do titular de cargo ou a carga horária do servidor.

(...)

Artigo 11 - O não-comparecimento do docente nos dias de convocação para participar de reuniões pedagógicas, de conselho de classe ou de escola, para atender a pais, alunos e à comunidade, acarretará em "falta-aula" ou "falta-dia"...

(...)

#### 9) Lei N.º 8.078/1990

Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências.

(...)

Art. 6º São direitos básicos do consumidor:

(...)

X - a adequada e eficaz prestação dos serviços públicos em geral.

(...)

LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996.

Art. 13. Os docentes incumbir-se-ão de:

I - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

II - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;

III - zelar pela aprendizagem dos alunos;

IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

V - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

VI - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

Referência:

Guimarães, J.B.A.B. –Supervisor de Ensino – DERSV - Principais Legislações sobre faltas ao trabalho.



## **ANEXO B – ENQUADRAMENTO DO QUADRO DE APOIO ESCOLAR (QAE)**

### **ANEXO I**

a que se refere o artigo 1º e os artigos 1º e 2º das Disposições Transitórias da Lei Complementar nº 1.144, de 11 de julho de 2011

### **ANEXO DE ENQUADRAMENTO DO QUADRO DE APOIO ESCOLAR**

<b>SITUAÇÃO ATUAL</b>				<b>SITUAÇÃO NOVA</b>				
<b>DENOMINAÇÃO</b>	<b>TABELA</b>		<b>FAIXA</b>	<b>DENOMINAÇÃO</b>	<b>TABELA</b>		<b>EV-CAE ESTRUTURA</b>	<b>FAIXA</b>
	<b>SQC</b>	<b>SQF</b>			<b>SQC</b>	<b>SQF</b>		
AGENTE DE SERVIÇOS ESCOLARES	III	II	1	AGENTE DE SERVIÇOS ESCOLARES	III	II	I	1
AGENTE DE ORGANIZAÇÃO ESCOLAR	II	I	2	AGENTE DE ORGANIZAÇÃO ESCOLAR	III	II	II	1
SECRETÁRIO DE ESCOLA	II	I	3	SECRETÁRIO DE ESCOLA	III	II	III	1
ASSISTENTE DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR	III		1	ASSISTENTE DE ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR	III		III	2

**ANEXO C - ESCALA DE VENCIMENTOS CLASSE DE APOIO ESCOLAR****ANEXO IV**

a que se refere o inciso II do artigo 5º da Lei Complementar nº 1.204, de 1º de julho de 2013

VIGÊNCIA 1º/7/2014

ESCALA DE VENCIMENTOS – CLASSES DE APOIO ESCOLAR

ESTRUTURA I

TABELA I – 40 HORAS SEMANAIS

Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII
1	807,79	848,18	890,59	935,12	981,88	1.030,97	1.082,52
2	971,78	1.020,37	1.071,39	1.124,96	1.181,21	1.240,27	1.302,28

TABELA II – 30 HORAS SEMANAIS

Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII
1	605,85	636,14	667,95	701,35	736,41	773,23	811,90
2	728,84	765,28	803,54	843,72	885,91	930,20	976,71

ESTRUTURA II

TABELA I – 40 HORAS SEMANAIS

Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII
1	971,78	1.020,37	1.071,39	1.124,96	1.181,21	1.240,27	1.302,28
2	1.311,91	1.377,50	1.446,38	1.518,70	1.594,63	1.674,36	1.758,08
3	1.771,07	1.859,63	1.952,61	2.050,24	2.152,75	2.260,39	2.373,41

TABELA II – 30 HORAS SEMANAIS

Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII
1	728,84	765,28	803,54	843,72	885,91	930,20	976,71
2	983,93	1.033,13	1.084,78	1.139,02	1.195,97	1.255,77	1.318,56
3	1.328,31	1.394,73	1.464,46	1.537,69	1.614,57	1.695,30	1.780,06

ESTRUTURA III – CARGOS EM EXTINÇÃO

TABELA I – 40 HORAS SEMANAIS

Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII
1	1.311,91	1.377,50	1.446,38	1.518,70	1.594,63	1.674,36	1.758,08
2	1.771,07	1.859,63	1.952,61	2.050,24	2.152,75	2.260,39	2.373,41

TABELA II – 30 HORAS SEMANAIS

Faixa/ Nível	I	II	III	IV	V	VI	VII
1	983,93	1.033,13	1.084,78	1.139,02	1.195,97	1.255,77	1.318,56
2	1.328,31	1.394,73	1.464,46	1.537,69	1.614,57	1.695,30	1.780,06

Publicada na Assessoria Técnico-Legislativa, em 1º de julho de 2013.