



## A qualidade de vida no ambiente de trabalho sob a ótica de professores da rede pública

**Ariane do Carmo Souza**<sup>1</sup>, ariane\_enf@hotmail.com; **Soraya Lúcia do Carmo da Silva Loures**<sup>2</sup>; **Marcus Ferreira Martins**<sup>3</sup>

1. Especialista em Enfermagem do Trabalho pela Faculdade de Minas (FAMINAS), Muriaé, MG;
2. Mestre em Saúde e Meio Ambiente pelo Centro Universitário de Caratinga (UNEC), MG; coordenadora do curso de Enfermagem da Faculdade de Minas (FAMINAS), Muriaé, MG;
3. Mestre em Ciências da Saúde pela Universidade Vale do Rio Verde, Betim, MG; coordenador do curso de Fisioterapia da Faculdade de Minas (FAMINAS), Muriaé, MG.

Artigo protocolado em 02 abr. 2012 e aceito em 23 maio 2012.

**RESUMO:** Este estudo objetiva conhecer e analisar os fatores que interferem na qualidade de vida no trabalho dos professores levando em consideração fatores como incentivo para desenvolver suas tarefas, oportunidade de crescimento e segurança, integração entre os funcionários, salário, satisfação e motivação. Trata-se de um estudo de abordagem quantitativa e caráter exploratório, cujo instrumento foi uma entrevista semi-estruturada, realizada com 20 professores pertencentes a uma escola pública situada na cidade de Muriaé (MG). A análise dos dados revelou que no ambiente de labor pesquisado há um bom trabalho em equipe e também oportunidade para os professores desenvolverem



sua criatividade. Contudo, apesar do trabalho não lhes oferecer segurança, o salário não ser compatível com o mercado de trabalho e existirem obstáculos que contribuem para a insatisfação, a grande maioria dos entrevistados sente-se satisfeita e motivada para desenvolver suas atividades. De modo geral, constatou-se que os professores consideram boa a qualidade de vida no trabalho.

**Palavras-chave:** professor, qualidade de vida no trabalho, motivação.

**RESUMEN: La calidad de vida en el lugar de trabajo desde la perspectiva de los docentes de escuelas públicas.** Este estudio tiene como objetivo comprender y analizar los factores que afectan la calidad de vida laboral de los docentes, teniendo en cuenta factores como estímulo para el desarrollo de sus tareas, las oportunidades para el crecimiento y la seguridad, la integración entre los empleados, el salario, la satisfacción y la motivación. Se trata de un estudio de carácter exploratorio y cuantitativo, cuyo instrumento fue una entrevista semi-estructurada, realizada con 20 profesores de una escuela pública ubicada en la ciudad de Muriaé (MG). El análisis de datos reveló que el entorno de trabajo buscó un buen trabajo en equipo y también una oportunidad para que los maestros desarrollen su creatividad. Sin embargo, a pesar del trabajo no les ofrece seguridad, el salario no es compatible con el mercado de trabajo y hay obstáculos que contribuyen a la insatisfacción, la mayoría de los encuestados se sienten satisfechos y motivados para desarrollar sus actividades. En general, se encontró que los maestros consideran una buena calidad de vida en el trabajo.

**Palabras llave:** profesor, la calidad de la vida laboral, la motivación.

**ABSTRACT: The quality of life in the workplace from the perspective of public school teachers.**

This study aims to understand and analyze the factors

that affect the quality of work life of teachers taking into consideration factors like encouragement to develop their tasks, opportunity for growth and security, integration among employees, salary, satisfaction and motivation. This is a study of exploratory and quantitative approach, whose instrument was a semi-structured interview, conducted with 20 teachers from a public school located in the city of Muriaé (MG). Data analysis revealed that the environment of labor searched for a good teamwork and also an opportunity for teachers to develop their creativity. However, despite the work does not offer them security, salary not compatible with the labor market and there are obstacles that contribute to dissatisfaction, the majority of respondents feel satisfied and motivated to develop their activities. In general, it was found that teachers consider good quality of life at work.

**Keywords:** teacher, quality of work life, motivation.

## Introdução

Por se tratar de um tema subjetivo, o termo qualidade de vida possui variados significados. Dentre os inúmeros conceitos atribuídos, pode ser definido como a percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida, levando em consideração aspectos culturais e éticos, em relação aos seus objetivos, padrões, desejos e preocupações, uma vez que a qualidade de vida depende do estilo de vida e expectativa de cada um (MOREIRA, 2007). Assim, a qualidade de vida pode ser compreendida como a percepção subentendida do ser humano sobre o bem estar, agrupado em algumas dimensões, como o bem estar físico e material, as relações com outras pessoas, as atividades sociais, comunitárias e cívicas, a satisfação e o lazer (BUSS, 2000).

Dentro do contexto de trabalho, ao abordar-se o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), esse deve ser associado à ética da condição humana. Devendo buscar desde a identificação, eliminação, neutralização ou controle dos riscos ocupacionais observados no ambiente de trabalho, como por exemplo, o ambiente físico, padrões de relação de trabalho, carga física e mental requerida para exercer cada atividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da

liderança e do poder formal; até o significado do trabalho, correlacionando-o a satisfação e expectativas para o funcionário. Assim, a QVT deve envolver um conjunto de ações que visem implantar melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. Por isso, para construí-la é importante levar em consideração as características biopsicossociais dos funcionários, sendo esta, de fundamental importância para a realização de diagnóstico, campanhas, implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento do pessoal (VASCONCELOS, 2001).

Acredita-se que o estado físico e emocional do trabalhador afeta de forma significativa a capacidade de trabalho e, ainda, a realização de outras atividades comuns da vida social (RODRIGUEZ, 2006). Portanto, a QVT deve procurar resgatar a humanização do ambiente de trabalho, buscando maior equilíbrio entre trabalho e lazer, ou seja, a empresa deve extrapolar seus limites e buscar o bem-estar do trabalhador nos ambientes em que frequenta. Fator esse que diminuirá a proporcionalidade entre os níveis de exposição aos diversos fatores de risco e a produtividade; diminuindo a incapacidade temporária, baixa produtividade e absenteísmo. Uma vez que, a baixa qualidade de vida no trabalho é a maior causa de alienação e insatisfação do trabalhador, tendo como consequência a declinação da produtividade (CARLOTTO, 2002).

Dentro do contexto apresentado, existem algumas categorias que caracterizam a QVT, dentre elas pode-se citar a compensação justa e adequada (salário adequado e em dia), as condições de trabalho (materiais, ambiente e jornada de trabalho), a oportunidade do funcionário de usar e desenvolver suas habilidades (satisfação profissional), a oportunidade de crescimento e segurança (desenvolvimento pessoal, perspectiva de aplicação e progressão na carreira), a integração social na empresa (trabalho em equipe), o constitucionalismo na organização do trabalho (direitos trabalhistas e liberdade de opinião), o lazer (equilíbrio entre a vida profissional e a familiar) e a relevância do trabalho na vida (valorização) (FERNANDES, 1996). Nessa concepção, o trabalho tem um papel fundamental na inserção do homem no mundo, uma vez que contribui para a formação da sua identidade a construção da subjetividade, além de permitir a inserção de outros indivíduos na sua vida social (MOREIRA, 2007). Entretanto, dentro do ambiente de trabalho, certas exigências levam os indivíduos a desenvolverem gradativamente algum tipo de distúrbio, uma vez que as atribuições diárias, a má alimentação, a falta de tempo para o lazer, o pouco tempo para descanso e sono, acabam resultando em má qualidade de vida e, conseqüentemente o estresse. Isso ocorre com freqüência, uma vez que a qualidade de vida do trabalhador não está entre as prioridades das organizações, visto que o trabalhador é obrigado a se adaptar as necessidades da empresa (DELCOR, 2004).

Ao se tratar do professor, essa situação pode se agravar ainda mais, porque este possui um lugar central na sociedade, sendo responsável por preparar indivíduos para a vida (OIT, 1991). No ambiente escolar, há situações de desgaste do professor, que podem estar influenciadas pelo excesso de alunos em sala de aula, jornada de trabalho prolongada e condições de trabalho inadequadas, além do enfrentamento de ordem social e econômica, como desprestígio da profissão e exposição constante a fatores estressantes, como, por exemplo, volume e intensidade do trabalho docente, situações impostas para a carreira, bem como avaliações de desempenho e concursos para cargos de progressão, salários, e ainda, perda da autonomia no trabalho, desgaste da relação professor aluno e falta de apoio dos pais (DELCOR, 2004).

Na última década (2000 a 2010), o papel do professor extrapolou a mediação do processo de conhecimento do aluno, o que era comumente esperado. Este acumula inúmeras funções, como as de amigo, confidente, pai e mãe, e ainda necessitam adequar-se e conhecer individualmente cada aluno. Ampliou-se a missão do profissional para além da sala de aula, aumentando o vínculo entre a escola e a comunidade. O professor, além de ensinar, deve participar da gestão escolar, o que lhe infere maior dedicação (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005). Além disso, o docente ainda tem que se adequar as condições do ambiente educacional como: excesso de trabalho extraclasse, comportamento do aluno, relacionamento entre professores, indisciplina dos alunos, falta de capacitação e de condições para exercer o magistério, má formação profissional e falta de apoio dos diretores.

Outro fator importante é a carga horária de trabalho excessiva, já que os professores preparam aulas em casa, e em época de provas, estas são corrigidas em seus lares, em momentos que deveriam ser destinados ao lazer (DELCOR et al., 2004). Situações como estas são enfrentadas por esses profissionais no cotidiano, o que reflete na baixa qualidade de vida, uma vez que estas exercem grande influência no estado emocional, que podem, em longo prazo, interferir na sua saúde geral e, também, contribuem para que o professor sinta-se desvalorizado. São fatores que, de forma isolada, não possuem conseqüências negativas, porém, fazem parte de um conjunto de outros fatores que levam o profissional a se sentir desprestigiado e desmotivado para desempenhar suas funções, rendendo menos do que poderia render (OIT, 1991). Assim, o desgaste e o adoecimento desta categoria impedem o exercício da profissão, levando a ocorrências sistemáticas, e ao aumento das licenças médicas. No enfoque de adoecimento dos professores, é relevante o desgaste do sujeito produzido na relação de trabalho. Ao invés do trabalho ser tido como fonte de prazer e de bem-estar, assume um papel cada vez mais antinatural e degradante (MOREIRA,

2007). Nessa perspectiva, este estudo objetivou conhecer e analisar os fatores que podem interferir na qualidade de vida no trabalho dos professores.

## **I – Material e métodos**

A pesquisa realizada teve uma abordagem quantitativa e caráter exploratório. O método quantitativo caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas. O caráter exploratório permite a descoberta de práticas que precisam ser modificadas e a elaboração de alternativas substitutivas. A pesquisa foi realizada durante o mês de março de 2011, com uma amostra de 20 professores pertencentes a uma escola pública municipal situada na cidade de Muriaé (MG), sendo que a autorização para o início da pesquisa ocorreu após aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Minas (FAMINAS), seguida da autorização institucional da diretora da escola, para a aplicação dos questionários entre os professores entrevistados. Os dados foram coletados mediante Termo de Consentimento, segundo Resolução n. 196/96 do CNS, previamente assinados pelos participantes da pesquisa. À realização do trabalho de campo precedeu a leitura e análise bibliográfica existente, além da elaboração de um roteiro de entrevista semi-estruturado com perguntas objetivas. A partir da permissão dos entrevistados foi realizada a pesquisa, para posterior análise e discussão dos dados.

## **II – Resultados e discussão**

Após a aplicação dos questionários, os dados foram analisados e agrupados. Dentre os 20 docentes que constituíram a amostra deste estudo, 90% eram do gênero feminino e 10% do gênero masculino, com idade entre 28 e 61 anos. Dos professores avaliados, 35% possuem regime de trabalho de 48 horas semanais, 35% trabalham 24 horas semanais, 25% com regime de 40 horas semanais e 5% de 42 horas semanais. Sendo que 75% trabalham em dois ou mais turnos.

Quando indagados se as condições de trabalhos oferecidas são adequadas para o desenvolvimento de suas tarefas, 60% dos entrevistados responderam não e 40% responderam sim. Ao serem questionados se no ambiente de trabalho há oportunidade/ incentivo para o desenvolvimento de suas capacidades, ou seja, se há autonomia para desenvolver suas tarefas, 85% dos entrevistados disseram sim, e apenas 15% não. O uso e desenvolvimento de capacidades implicam o incentivo à utilização da habilidade plena do indivíduo para desenvolver suas funções e feedbacks constantes dos resultados alcançados.

Em relação ao bom relacionamento entre os funcionários, 50% responderam que sempre ocorre, 45% que ocorre freqüentemente e 5% raramente. É válido ressaltar que o trabalho em equipe pressupõe a possibilidade da prática de um profissional se reconstruir na prática do outro, ambos sendo transformados para transformar e intervir a realidade que estão inseridos. Todos os entrevistados (100%) sentem-se insatisfeitos com a remuneração recebida, uma vez que acham que o salário recebido é inadequado em comparação com outros colegas e com o mercado de trabalho, o que é de suma importância, já que a insatisfação interfere na baixa produtividade e pode ter como consequência o aumento de comportamentos como: absenteísmo, greve, entre outros. Quanto à oportunidade de crescimento e segurança, 65% responderam que o emprego não oferece e 35% responderam que sim. Porém, ao serem questionados se sentem satisfeitos e motivados para realizar suas tarefas, 10% responderam raramente, 80% freqüentemente e 10% responderam sempre. Entre os motivos que contribuem para a insatisfação desses profissionais, 90% responderam falta de reconhecimento da profissão, 65% responderam baixo salário, 55% disseram estresse, cansaço, fadiga; 40% expuseram o desgaste da relação professor aluno, 25% disseram falta de tempo para o lazer e para família, 20% responderam excesso de trabalho em casa, 20% responderam falta de interesse e participação da família; outros motivos também levantados foram excesso de aluno em sala de aula, falta de tempo para estudar e fazer um bom planejamento de aula.

É importante destacar que a satisfação envolve as relações de trabalho, a organização do ambiente, as políticas e programas de gestão, as metas e objetivos da organização, história e desejo dos trabalhadores. Quando pedido para fazer uma autocrítica e avaliar a qualidade de vida no trabalho, 95% dos docentes consideram-na boa e 5% ruim. O que é muito importante, uma vez que a QVT é responsável pelo desempenho e atuação do profissional, portanto, o que faz emergir a profissão.

### **III – Considerações finais**

É de fundamental importância que o trabalhador tenha condições básicas de QVT para desenvolver suas atividades, que visem proporcionar ao trabalhador satisfação para desenvolver suas tarefas. De acordo com o estudo apresentado, constatou-se que no ambiente escolar pesquisado há oportunidade para os professores desenvolverem suas atividades, visto que o professor é valorizado como fator imprescindível para o sucesso da organização, tendo como consequência uma educação de qualidade. Apesar do trabalho não lhes oferecer segurança e o salário não ser compatível com o mercado de trabalho, a grande

maioria dos entrevistados sente-se satisfeita e motivada para desenvolver suas atividades. Este estudo também mostra que no ambiente de trabalho investigado há um bom trabalho em equipe entre os profissionais, o que implica o compartilhar do planejamento, a divisão de tarefas e a colaboração, então, a interação entre os diferentes saberes, práticas, interesses e necessidades. De modo geral, constatou-se que os professores consideram boa a qualidade de vida no trabalho, sendo assim, trabalham motivados e satisfeitos. Porém, constatou-se que existem obstáculos que contribuem para a insatisfação, dentre os mais relevantes, a falta de reconhecimento da profissão, a baixa remuneração, estresse e fadiga e o desgaste da relação professor aluno.

## Referências

- BUSS, P. M. Promoção da saúde e qualidade de vida. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 163-177, s/m, 2000.
- CARLOTTO, M. S. A síndrome de Burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, jan./jun. 2002.
- DELCOR, N. S. et al. Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Vitória da conquista/Bahia. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, p. 187-196, jan./fev. 2004.
- FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Bahia: Casa da Qualidade, 1996.
- GASPARINI, S. M; BARRETO, S. M; ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199, 2005.
- MOREIRA, Wagner Wey. **Qualidade de vida**: complexidade e educação. 2. ed. São Paulo: Papirus, 2007.
- OIT. **Personal docente**: los retos del decenio de 1990. Ginebra: Oficina Internacional del trabajo, 1991.
- RODRIGUEZ, Martius. **Gestão empresarial em organizações aprendizes**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisa em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 24-35, mar. 2001.