



## QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DAS ESCOLAS PÚBLICAS: CASO DA ESCOLA MUNICIPAL THEREZINHA DE JESUS PEREIRA DA SILVA

Área temática: Gestão de Segurança no Trabalho e Ergonomia

**Natália Castelo Branco**

[nataliabranco@cneerj.com.br](mailto:nataliabranco@cneerj.com.br)

**Pando Pandeff**

[pandopandeff@cneerj.com.br](mailto:pandopandeff@cneerj.com.br)

**Sthefani Saraiva**

[sthefaninogueira@yahoo.com.br](mailto:sthefaninogueira@yahoo.com.br)

**Viviane Aragão**

[vc\\_aragao@hotmail.com](mailto:vc_aragao@hotmail.com)

**Resumo:** *As pessoas constituem um patrimônio incalculável dentro das organizações. Elas são as responsáveis pela inovação tecnológica, pelo crescimento do mercado e pelo sucesso da empresa. Assim, sua mão de obra está cada vez mais valorizada e as organizações se encontram ainda mais preocupadas em proporcionar o bem-estar e em alcançar a perspectiva de seus colaboradores. A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um assunto bastante corrente nas discussões acerca da motivação profissional. Os colaboradores estão cada vez mais seletivos, exigentes e preocupados com o seu bem-estar e com sua satisfação pessoal. E o novo cenário Econômico Mundial, em que o mercado está inserido, permite que os trabalhadores qualificados elejam uma organização que esteja alinhada com suas expectativas de crescimento profissional e que lhes proporcione um bem-estar dentro e fora do seu ambiente de trabalho. Considerando-se que um trabalhador motivado afeta positivamente os resultados das organizações, as empresas passaram a se preocupar com questões que propiciem esta motivação e este bem-estar. Este estudo se propõe a disponibilizar ferramentas que auxiliem os gestores na identificação dos elementos que assegurem a Qualidade de Vida de seus trabalhadores. Ademais, aborda os conceitos acerca da QVT, sua evolução histórica e sua importância tanto para a empresa quanto para seus funcionários, apresentando as contribuições de alguns pesquisadores para o estudo do mesmo, demonstrando a funcionalidade de alguns programas que estimulam a Qualidade de Vida no Trabalho visando o bem-estar do trabalhador em harmonia com o clima organizacional e o desempenho de suas atribuições. O estudo é fruto de trabalho monográfico do curso de Administração da Faculdade Itaboraí em continuidade a outros correlatos no Município de Itaboraí/RJ.*

**Palavras-chaves:** *Qualidade de vida no trabalho, Professores, Empresas, Escolas Públicas, Satisfação.*

## INTRODUÇÃO

O processo de globalização e o surgimento de novas tecnologias levaram as organizações que priorizam pela excelência de sua produção a investirem em mão-de-obra altamente capacitada e treinada, visando atender às exigências de um mercado altamente competitivo. Além disso, os profissionais estão priorizando cada dia mais seus direitos e a qualidade de vida no ambiente em que executam suas funções.

Embora os gestores saibam da necessidade de manter seus funcionários satisfeitos e motivados, percebe-se que pouca atenção é dada para a qualidade de vida desses trabalhadores dentro da organização.

Partindo do pressuposto de que a produtividade de cada trabalhador está associada com o seu bem-estar, as organizações devem preocupar-se em manter a qualidade de vida de seus trabalhadores dentro e fora da organização. E é por meio de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que as necessidades de cada indivíduo são identificadas.

A questão que norteia este estudo é compreender se as condições do ambiente organizacional em que os professores das escolas públicas estão inseridos são fatores importantes para a QVT, assim como a atenção voltada para a importância que as funções desempenhadas no exercício de sua tarefa exercem em sua vida particular. Vale ressaltar que, no Brasil, um professor do ensino fundamental trabalha em média 16 horas semanais dentro de uma instituição pública de ensino, salvo os dias destinados ao planejamento - e a tarefa de mantê-lo satisfeito e motivado está cada dia mais desafiadora.

O comportamento do trabalhador é influenciado diretamente pelo ambiente organizacional e tudo o que acontece à sua volta, em seu cotidiano, pode ser um fator que gera ou não satisfação. Contudo, cada trabalhador tem a sua necessidade individual, portanto o que motiva um profissional pode não ser estimulante para o outro. Saber lidar com essas diferenças tem sido um grande desafio para os gestores nos dias atuais.

A qualidade de vida no trabalho, na maioria das vezes, ocorre em função de um conjunto de fatores que independem do profissional, ou seja, que fogem ao seu controle. E esses fatores, quando não tratados com a devida importância, acarretam sintomas psicológicos e até doenças, as quais levam à diminuição da produtividade do profissional e conseqüentemente a qualidade do trabalho realizado.

O presente estudo sobre a qualidade de vida do corpo docente das escolas públicas não é relevante apenas por sugerir meios para promover o aumento motivacional e o maior

desempenho na realização da função, mas também por levar à reflexão de como os resultados apresentados têm impacto na sociedade como um todo, pois o esgotamento docente resultante da situação precária em que os mesmos encontram, no desempenho de suas funções, os desmotivam e refletem diretamente nos níveis da educação. Assim, observa-se que a qualidade de vida afeta significativamente a vida desses profissionais, sendo um tema de grande importância nas discussões entre as instituições de ensino público.

O estudo também visa analisar a QVT como uma ferramenta de gestão a ser utilizada pelas instituições públicas de ensino com o objetivo de melhorar o ambiente organizacional e, conseqüentemente, elevar a qualidade de vida dos professores nas escolas públicas.

## **1. OBJETIVOS**

### **1.1 Objetivo Geral**

Analisar aspectos da qualidade de vida no trabalho dos professores, em específico os da Escola Municipal Therezinha de Jesus Pereira da Silva, que foi utilizada para fins de estudo.

### **1.2 Objetivos Específicos**

- Apresentar os conceitos acerca do tema Qualidade de vida no trabalho;
- Apresentar o cenário atual da educação pública e o trabalho docente;
- Identificar os atores sociais (professores) relacionados com o tema;
- Identificar as condições de trabalho que afetam favorável e desfavoravelmente o dia a dia do professor da Escola Municipal Therezinha de Jesus Pereira da Silva;
- Propor alternativas para amenizar as condições desfavoráveis que afetam a qualidade de vida no trabalho dos professores da escola em questão.

## **2. METODOLOGIA**

O presente artigo foi baseado em trabalho monográfico desenvolvido no curso de Administração da Faculdade Itaboraí. Os autores não têm a pretensão de esgotar o estudo.

No que se refere aos procedimentos metodológicos, foi utilizada a pesquisa bibliográfica, que permitiu o embasamento teórico para as análises e o desenvolvimento do tema abordado, através da coleta de informações por meio de livros, revistas, artigos e *sites* da *internet*, referentes ao tema e ao problema da pesquisa.

A instituição objeto de estudo foi a Escola Municipal Therezinha de Jesus Pereira da Silva, situada no Município de Itaboraí/RJ. Desta maneira, em concomitância com a pesquisa bibliográfica, foi feito um estudo de caso e realizada a pesquisa descritiva, com a aplicação de um questionário, aos professores, baseado no modelo de Walton (1974), com o objetivo de descrever como os professores percebem a qualidade de vida na Instituição em que atuam. A pesquisa de campo teve duração de aproximadamente 1 ano, e foi bastante útil para que se pudesse concluir questões acerca da qualidade de vida no trabalho em professores, haja vista que os próprios puderam se colocar e corroborar questões trazidas pelo estudo bibliográfico – e, da mesma forma, trazer à luz novos questionamentos.

### **3. DESENVOLVIMENTO**

#### **4.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

O termo trabalho sempre teve uma conotação negativa, sendo atribuído a ele a ideia de tortura e obrigação. Esta concepção esteve presente na sociedade desde os primórdios da história da humanidade. Em seus estudos, a socióloga Aranha (1990, p. 22) afirma que “Na Bíblia, Adão e Eva vivem felizes até que são expulsos do paraíso e Adão é “condenado” ao trabalho com o “suor do seu rosto”, cabendo a Eva também o “trabalho” do parto”.

A competitividade entre as organizações levou as empresas a buscarem constantemente melhorias de desempenho, produtividade e sintonia com o ambiente externo, como forma de obter vantagens competitivas e se destacar no mercado. Assim, a qualidade de vida no trabalho assume grande importância nas ações voltadas para a competitividade relacionadas ao bem-estar organizacional.

Percebe-se que a preocupação com a qualidade de vida das pessoas no trabalho, desloca-se ao longo da história da humanidade. Historicamente, a invenção da roda, cerca de 4.000 A.C., foi um salto no que se refere à qualidade de vida no trabalho, pois proporcionou a substituição dos antigos trenós por carros de duas e quatro rodas. Esse fato revolucionou a

vida humana e melhorou sua qualidade de vida, pois facilitou não só a sua locomoção, mas também o transporte de cargas (RODRIGUES, 1999, *apud* VASCONCELOS, 2001, p. 1).

A expressão qualidade de vida no trabalho só foi introduzida, publicamente, no início da década de 70, dando início a um movimento pela qualidade de vida no trabalho. Percebe-se que as organizações buscavam integrar seus interesses com os de seus empregados através de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos. Além disso, tentavam motivar seus empregados, embasando suas filosofias nos trabalhos de diversos autores da escola de Relações Humanas. Walton (1999, *apud* VASCONCELOS, 2001, p. 26) considera que,

A expressão Qualidade de Vida tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Percebe-se que a Qualidade de Vida no Trabalho visa estabelecer uma relação harmoniosa entre empregado e empregador. Esta relação será impulsionada por meio de um ambiente humanizado que seja bom para o empregado e para o empregador. E isto pode ser evidenciado através dos trabalhos de Chiavenato (2009, p. 352).

A QVT envolve além de aspectos intrínsecos, os aspectos extrínsecos e contextuais do cargo, tais como: satisfação com o trabalho executado, possibilidades de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, salário recebido, benefícios auferidos, relacionamento humano na equipe e na organização, ambiente psicológico e físico de trabalho, liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões e possibilidade de estar engajado e de participar ativamente (CHIAVENATO, 2009, p. 352).

No Quadro 1, (Fernandes, 1996, *apud* CHIAVENATO, 2002. p. 297) estão identificados os principais fatores determinantes da QVT.

ORDEM	DENOMINAÇÃO DO FATOR	VARIÁVEIS DETERMINANTES
1 <sup>a</sup>	Competência Gerencial	Apoio socioemocional; Orientação Técnica; Igualdade de tratamento; Gerenciamento pelo exemplo.
2 <sup>a</sup>	Identificação com a empresa	Identidade com a tarefa; Identificação com a empresa; Imagem da empresa.
3 <sup>a</sup>	Preocupação Assistencial com os funcionários	Assistência aos funcionários; Assistência familiar.
4 <sup>a</sup>	Oportunidade efetiva de participação	Criatividade;

		Expressão pessoal; Repercussão de ideias dadas.
5ª	Visão humanista da empresa	Educação/ Conscientização; Orientação para as pessoas; Responsabilidade comunitária.
6ª	Equidade Salarial	Salários com equidade interna; Salários com equidade externa

**Quadro 1:** Fatores Determinantes da QVT.

**Fonte:** Adaptado de Chiavenato (2002, p. 297).

Segundo Chiavenato (2014, p. 420), “a atividade que o trabalhador exerce e o clima organizacional que o cercam, estão interligadas e são fatores essenciais na determinação da QVT”.

Se a qualidade do trabalho for pobre, conduzirá a alienação do funcionário e à insatisfação, à má vontade à insatisfação, ao declínio da produtividade e a comportamentos contraproducentes. Qualidade do trabalho elevada conduz à um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar as contribuições e elevar as oportunidades de êxito psicológico, enquanto a administração tende a reduzir mecanismos rígidos de controle social (CHIAVENATO, 2014, p. 420).

#### 4.2.1 Modelos de QVT (Qualidade de Vida no Trabalho)

Diversos autores apresentam modelos de Qualidade de Vida no Trabalho. No entanto, serão destacados os Modelos de análise de experimentos sobre as perspectivas dos estudiosos Walton (1973) e Nadler e Lawler (1983).

As oito categorias conceituais propostas por Walton (1973, *apud* CHIAVENATO, 2014, p. 421) para analisar as características da QVT e suas respectivas dimensões estão resumidas no Quadro 2:

FATORES DE QVT	DIMENSÕES
Compensação justa e adequada	Salário adequado ao trabalhador.
	Equidade ou compatibilidade interna.
	Equidade e compatibilidade externa.
Condições de segurança e saúde no trabalho	Jornada de trabalho.
	Ambiente físico (seguro e saudável).
Utilização e desenvolvimento de capacidades	Autonomia.
	Significado da tarefa.
	Identidade da tarefa.
	Variedade de habilidades.
Oportunidades de crescimento contínuo e segurança	Retroação e retroinformação.
	Possibilidade de carreira.
	Crescimento profissional.
Integração social na organização	Segurança do emprego
	Igualdade de oportunidades.
	Relacionamentos interpessoais e grupais.

	Senso comunitário.
Garantias constitucionais	Respeito às leis e direitos trabalhista.
	Privacidade pessoal.
	Liberdade de expressão.
	Normas e rotinas claras da organização.
Trabalho e espaço total de vida	Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
Relevância social da vida no trabalho	Imagem da empresa.
	Responsabilidade social pelos produtos/serviços.
	Responsabilidade social pelos empregados.

**Quadro 2:** Fatores de QVT segundo Walton.

**Fonte:** Adaptado de Chiavenato (2014, p. 421, apud WALTON, 1973).

O modelo descrito por Walton visa aproximar-se da realidade do mercado atual, assim, leva em consideração todas as dimensões dentro da organização, atendendo os requisitos essenciais de motivação e satisfação pessoal e profissional. Nadler e Lawler (1983, *apud* CHIAVENATO, 2014, p. 421) associam a QVT, fundamentando-a em quatro aspectos:

1. Participação dos funcionários: nas decisões que os afetam.
2. Reestruturação do trabalho: pelo enriquecimento de tarefas e da adoção de grupos autônomos de trabalho.
3. Inovação no sistema de recompensas: para influenciar o clima organizacional.
4. Melhora no ambiente de trabalho: quanto a condições físicas e psicológicas e flexibilidade no horário e local de trabalho.

Este modelo de QVT enfatiza a importância do *feedback*, ressaltando que o trabalhador precisa saber da importância de sua função e do trabalho que desempenha para a empresa, se sentido valorizado e motivando-o a executá-lo de melhor forma possível. Além disso, o *feedback* proporciona ao colaborador avaliar e corrigir suas falhas.

O processo de globalização e a crescente competitividade fizeram com que as organizações investissem constantemente em tecnologias. E para isto, as empresas precisavam de mão de obra especializada, com profissionais cada vez mais qualificados, treinados e capacitados. Em contrapartida, elas ofereciam melhores condições de trabalho e até salário. Contudo, essas constantes inovações tecnológicas trouxeram mudanças significativas nos conceitos do QVT, que são descritas por Nadler e Lawler (1983, *apud* VASCONCELOS, 2001, p. 24), conforme Quadro 3.

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
QVT como uma variável (1959-1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
QVT como uma abordagem (1969-1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
QVT como um método (1972-1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais

	satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
QVT como um movimento (1975-1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
QVT como tudo (1979-1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará apenas de um “modismo” passageiro.

**Quadro 3:** Concepções Evolutivas da QVT.

**Fonte:** Nadler e Lawer (1983, *apud* VASCONCELOS, 2001, p. 24).

Pode-se afirmar que todos os modelos de Qualidade de Vida no Trabalho se completam, pois, a QVT é algo individual e percebido intimamente por cada pessoa, de maneira diferente. Por isso os modelos apresentados se baseiam na percepção das pessoas.

Desta forma, Chiavenato (2014, p. 422), organizou os fatores de forma arranjada, em cinco diferentes níveis de contato, com cada membro da organização. Os fatores estão dispostos no Quadro 4.

FATORES	CARACTERÍSTICAS
1. Fatores de primeira ordem	Fatores imediatamente relacionados com o papel do indivíduo enquanto atua na organização. Constituem a atividade em si e referem-se às características do trabalho, ou seja, da atividade que a pessoa exerce na organização. Representa a atividade cotidiana que a pessoa executa na empresa.
2. Fatores de segunda ordem	Fatores relacionados com o entorno imediato ao indivíduo. São os relacionamentos sociais imediatos, diretos e circundantes da atividade da pessoa.
3. Fatores de terceira ordem	Os fatores que se referem ao entorno imediato que circunda o indivíduo enquanto atua na organização.
4. Fatores de quarta ordem	Fatores decorrentes das percepções, atitudes, comportamento do indivíduo em função de expectativas, necessidades e objetos pessoais e quanto às atividades na organização.
5. Fatores de quinta ordem	Fatores mais distantes do dia a dia do indivíduo, mas que exercem poderosa influência no comportamento e na atitude.

**Quadro 4:** Fatores Determinantes da QVT segundo Chiavenato.

**Fonte:** Adaptado de Chiavenato (2014, p. 422).

#### 4.3. MOTIVAÇÃO HUMANA

As mudanças ocorridas ao longo dos anos alteraram a estrutura organizacional e conseqüentemente, influenciaram o comportamento dentro das organizações, pois tais alterações exigiram que as pessoas se adaptassem à novas culturas.

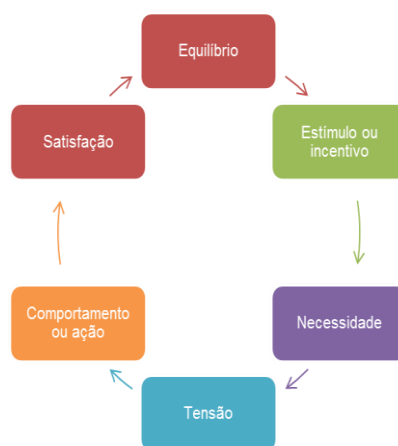
O comportamento das pessoas dentro das organizações é influenciado pelo seu ambiente organizacional e está relacionado com fatores internos e externos. Assim, tudo que acontece no seu dia a dia pode influenciar na satisfação ou não com seu trabalho.



Chiavenato (2009, p. 50) afirma que “motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico”. Cada indivíduo normalmente busca, por meio de seu trabalho, uma oportunidade de atingir seus objetivos e, à medida que o trabalho satisfaz às necessidades das pessoas, a motivação se torna evidente.

Chiavenato (2009, p. 51) explica que o comportamento humano depende de três variáveis. São elas: percepção do estímulo, das necessidades e da cognição de cada pessoa. A motivação humana é um processo contínuo, que se dá por meio de fases, com o intuito de resolver problemas e satisfazer as necessidades que vão surgindo. Desta forma, ocorre por meio de um ciclo, conforme apresentado na Figura 1.

O ciclo motivacional se inicia com o surgimento de uma necessidade. A necessidade traz um estado psicológico no indivíduo causando um desconforto e isto provoca um comportamento ou uma ação, pois o leva a um motivo para sair desta situação. Se o comportamento adotado pelo indivíduo for eficaz, o mesmo terá sua necessidade satisfeita e, portanto, a descarga da tensão provocada por ela. Após a satisfação da necessidade o organismo volta ao seu estado de equilíbrio normal, ajustando naturalmente ao ambiente em que o indivíduo convive.



**Figura 1:** Etapas do ciclo motivacional envolvendo a satisfação da necessidade.  
**Fonte:** Adaptada de Chiavenato (2009, p. 52).

Quando o indivíduo não encontra uma saída adequada para as suas necessidades do ciclo motivacional, a tensão represada no organismo procura um meio indireto de saída, seja

por via psicológica ou fisiológica. E essas necessidades não satisfeitas podem gerar reações comportamentais, como agressividade, descontentamento, apatia, insatisfação, até a tensão nervosa, insônia, repercussões cardíacas ou digestivas.

#### 4.4 EDUCAÇÃO NO BRASIL E TRABALHO DOCENTE

O processo de globalização, as transformações sociais e as profundas mudanças tecnológicas foram os principais responsáveis pela modificação no cenário educacional brasileiro. Essas alterações exigiram que a educação sofresse algumas modificações para alcançar seus objetivos educacionais e para se adequar às necessidades da sociedade. Desta forma, houve modificações no conceito de educação e na forma de trabalho dos profissionais das instituições escolares. Diversos autores trazem contribuições acerca da educação e seu processo de evolução no decorrer dos anos.

Segundo Aranha (1990, p. 50), nas sociedades primitivas, a educação era um processo em que “todos educam a todos”, pois esta estava integrada a maneira como a sociedade de funcionava. No entanto, com o passar dos anos, para atender aos grupos humanos que foram tornando-se mais complexos, surgiram as escolas, com o objetivo de transmitir a herança cultural. Contudo, ela afirma que “a educação não é, porém, a simples transmissão da herança dos antepassados, mas o processo pelo qual também se torna possível a gestação do novo e a ruptura com o velho”.

A reforma educacional, estabelecida pela Constituição de 1988 e da LDB nº9394/96 implantou um novo modelo de gestão, que trouxeram mudanças impactantes para o trabalho docente. Tais mudanças foram marcadas pela intensificação do trabalho dos professores e o estabelecimento de reformas educacionais precárias, visto que não atendiam os problemas educacionais da época. O novo modelo impactou diretamente no trabalho dos professores, pois permitiam baixar custos e redefinir os gastos nas instituições escolares.

O trabalho docente já foi visto como uma maneira de preparar os cidadãos para a sociedade e o professor era o principal agente nesse processo. Nos dias atuais, o trabalho do professor já é tido como uma atividade de interação humana (Noronha *apud* OLIVEIRA, 2004, p. 1133).

O processo de precarização do trabalho do professor é um fator que vem marcando o trabalho docente desde os anos 60, quando se intensificaram as matrículas nas redes públicas de ensino, com o intuito de promover a mobilidade social. No entanto, os valores destinados à

educação não acompanharam este crescimento. Assim, as condições de trabalho e os salários dos professores foram afetados negativamente por essa expansão.

Desta forma, pode-se considerar que o processo de expansão do ensino contribuiu significativamente para a degradação e precarização do trabalho docente, pois passou-se a exigir uma demanda maior de profissionais, com isso, houve a contratação de profissionais temporários, que em alguns lugares o quantitativo superou o quadro de efetivos, houve a redução salarial, aumento da quantidade de alunos em sala de aula, aumento da jornada de trabalho e a crescente rotatividade.

Os professores são agentes essenciais no processo de educação e foram os mais afetados pelas mudanças trazidas pelas reformas educacionais implementadas nos últimos anos. Contudo, estes profissionais não são ouvidos nem inseridos nos processos decisórios que discutem e determinam tais mudanças, o que gera uma grande insatisfação por parte da classe.

Para evidenciar a necessidade de mudanças para atender as demandas atuais e as novas exigências propostas, a UNESCO publicou uma pesquisa em 2004, apresentando um retrato dos professores brasileiros do ensino fundamental e médio, de escolas públicas e privadas, nas 27 unidades da Federação.

A pesquisa contemplou características sociais, econômicas e profissionais e foi construída a partir de questionários respondidos por 5.000 docentes, onde apontou a insatisfação que os professores sentem por não darem conta das exigências que lhes são postas, pela sobrecarga de trabalho, pela falta de apoio dos pais dos alunos, pelos baixos salários etc. (UNESCO, 2004).

#### 4.5 ESTUDO DE CASO: ESCOLA MUNICIPAL THEREZINHA DE JESUS PEREIRA DA SILVA

A organização adotada como objeto de estudo é a Escola Municipal Therezinha de Jesus Pereira da Silva. A Escola Municipal Therezinha de Jesus Pereira da Silva está localizada no Município de Itaboraí. A referida unidade é uma instituição pública, mantida pelo poder municipal, com a função de oferecer um ensino gratuito, de qualidade e contribuir para a formação social das crianças e adolescentes. Esta organização desenvolve projetos e ações sociais visando à interação com a comunidade local e a oferta de serviços gratuitos aos moradores. O quadro de docentes evidenciado na pesquisa, totaliza 33 servidores, sendo estes:

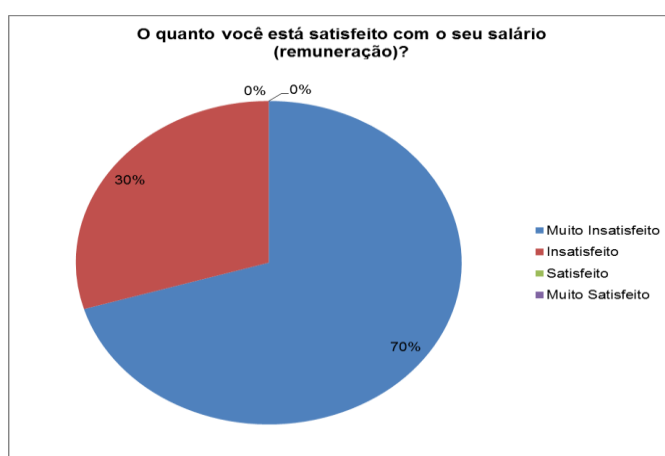
25 docentes, 4 professores mediadores e 4 professores específicos (sala de leitura e orientador tecnológico).

O instrumento utilizado no estudo de caso para coletar dados junto aos professores foi um questionário de perguntas fechadas, contendo apenas respostas fixas. A primeira parte do questionário é composta por 5 questões que visam a identificação do perfil do funcionário. A segunda parte do questionário, elaborada com a intenção de analisar a satisfação com os aspectos do trabalho do docente foi baseado no modelo de Richard Walton, sobre a ótica de oito perspectivas. São elas: compensação justa e adequada, condições de trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades, oportunidades de crescimento, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e o espaço total da vida e relevância social da vida no trabalho.

O instrumento de medida adotado no questionário foi a escala de Likert, composta por 4 categorias de respostas, onde 1 representa muito insatisfeito, 2 representa insatisfeito, 3 satisfeito e 4 muito satisfeito, no que se refere à satisfação com a qualidade de vida no trabalho dos professores da escola.

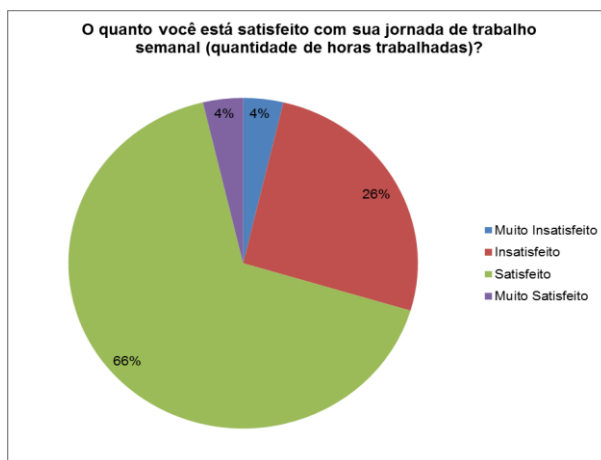
A instituição adotada como objeto de estudo possui 33 professores. No entanto, o questionário foi aplicado com 27 docentes, todas do sexo feminino e idade entre 20 e 60 anos de idade. Os docentes declararam, com relação ao tempo de magistério, que: 52% possuem mais de 10 anos de trabalho docente; 22% têm até 3 anos; 15% têm de 6-9 anos; e 11% têm de 4-5 anos.

Posteriormente, os docentes foram questionados quanto à satisfação em relação ao salário. O resultado está apresentado no gráfico 1.



**Gráfico 1:** Satisfação com o Salário.  
**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Os entrevistados foram questionados também quanto às condições de trabalho. No que tange à satisfação com a jornada de trabalho, os docentes responderam conforme o Gráfico 3:



**Gráfico 3:** Jornada de Trabalho semanal.

**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Com relação à satisfação com a carga de trabalho, o gráfico 4 apresenta os resultados alcançados na entrevista:



**Gráfico 4:** Satisfação com a Carga de Trabalho.

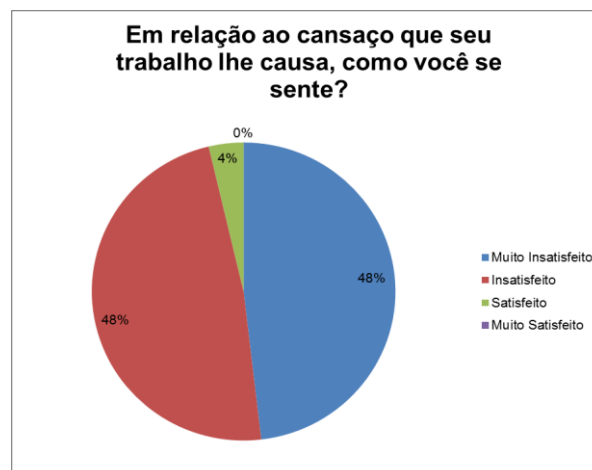
**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Em seguida, os professores foram questionados em relação à salubridade do local de trabalho. Os resultados estão apresentados no gráfico 5.



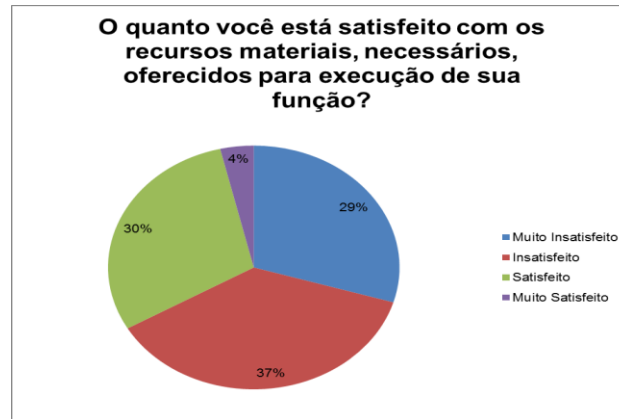
**Gráfico 5:** Salubridade do local de trabalho.  
**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Analisando ainda as condições de trabalho, os entrevistados responderam também sobre o cansaço que o seu trabalho lhe causa. Os resultados desta análise estão apresentados no gráfico 6.



**Gráfico 6:** Cansaço que o trabalho causa.  
**Fonte:** Elaborado pelos autores.

O Gráfico 7 ilustra a satisfação em relação aos recursos materiais disponibilizados pela instituição para que o professor exerça sua função:



**Gráfico 7:** Recursos Materiais oferecidos.  
**Fonte:** Elaborado pelos autores.

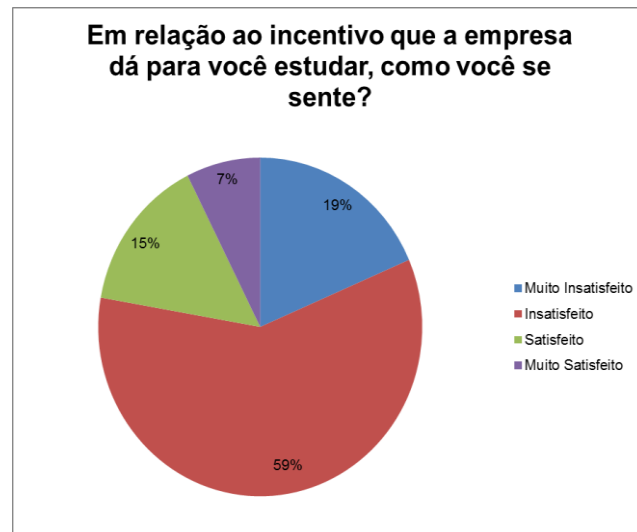
Os docentes também foram questionados sobre a importância do trabalho que realizam. Neste ponto, eles responderam que: 48% consideram-se satisfeitos; 41% consideram-se insatisfeitos; 7% consideram-se muito satisfeitos; e 4% muito insatisfeitos.

Faz parte desta dimensão a satisfação com a oportunidade de crescimento profissional, que está apresentada graficamente através do gráfico 8:



**Gráfico 8:** Oportunidade de crescimento profissional.  
**Fonte:** Elaborado pelos autores.

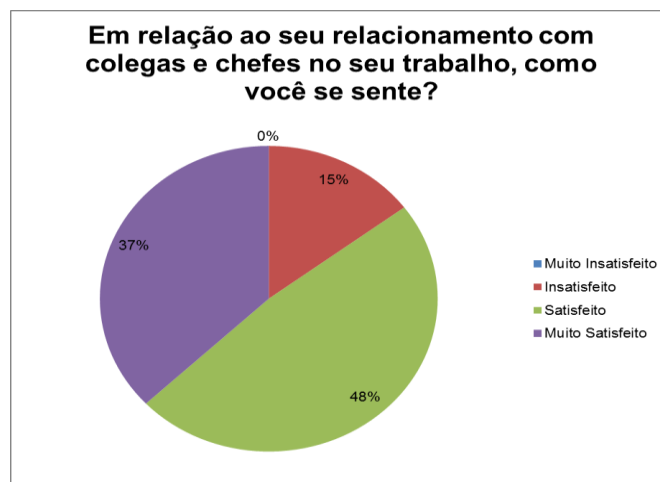
Dentro da dimensão oportunidades no trabalho, o aspecto que mais chamou a atenção devido a sua negatividade está apresentado no gráfico 9, que se refere ao incentivo concedido para o professor adquirir uma melhor formação e especialização:



**Gráfico 9:** Incentivos para estudos.

**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Quanto ao relacionamento com colegas e chefes no trabalho, o gráfico 10 expressa graficamente a opinião dos entrevistados quanto a satisfação neste aspecto:



**Gráfico 10:** Relacionamento com colegas e chefes no trabalho.

**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Outra dimensão proposta por Walton (1973) e analisada pelos professores, refere-se ao respeito às leis dentro da organização. Analisando a satisfação do corpo docente com a



empresa neste quesito, eles responderam que: 41% encontram-se muito insatisfeitos; 37% estão satisfeitos; 18% estão muito insatisfeitos; e apenas 4% estão muito satisfeitos.

Apesar do clima democrático dentro da organização, a instituição de ensino é uma entidade pública e por isso, possui os aspectos burocráticos enraizados em sua cultura. Desta forma, há uma série de regras e normas estabelecidas pela instituição. Com relação à satisfação com essas normas e regras, os docentes responderam que: 56% encontram-se insatisfeitos; 37% estão satisfeitos; enquanto 7% estão muito insatisfeitos.

É inegável a influência do trabalho na vida ou rotina familiar. Os docentes, quando questionados a esse respeito, responderam que: 41% estão insatisfeitos com essa interferência; 37% estão satisfeitos, ou seja, não se sentem atrapalhados por ela; 18% estão muito insatisfeitos; enquanto 4% estão muito satisfeitos.

Além do lazer e do tempo destinado ao descanso, a pesquisa propôs que os professores analisassem o tempo que cada um passa com a família sem levar trabalho para casa. Os resultados desta pergunta foram: 48% encontram-se insatisfeitos; 26% estão muito insatisfeitos; 22% estão satisfeitos e 4% declararam-se muito satisfeitos.

No que tange ao orgulho de realizar o trabalho docente, 63% dos Professores se consideram satisfeitos; 26% consideram-se muito satisfeitos; e 11% estão insatisfeitos.

Além do orgulho em pertencer, a dimensão relevância social trouxe questionamentos acerca da imagem da empresa. Foi questionado aos docentes de estes estariam satisfeitos com a imagem que a empresa representa perante a sociedade. 33% responderam que se encontram satisfeitos; 26% estão insatisfeitos; 30% estão muito insatisfeitos e 11% muito satisfeitos. Vale ressaltar que a escola em questão é pública e, portanto, depende diretamente da gestão municipal.

#### **4. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

O cenário atual, caracterizado pela forte influência do capitalismo e pelo crescente processo de inovação tecnológica, passou a exigir profissionais cada vez mais capacitados para atingir os objetivos organizacionais.

Em paralelo a este crescimento, e para estar inserido neste mercado de trabalho cada dia mais amplo e exigente, os trabalhadores procuram aperfeiçoar-se, para assim, atingirem seu objetivo de crescimento profissional. Mais capacitados, os trabalhadores tornam-se mais criterioso e cauteloso, exigindo um ambiente de trabalho sadio e com condições estruturais adequadas, além de um ótimo retorno financeiro.

Uma organização preocupada com o bem-estar dos seus colaboradores considera a qualidade de vida no trabalho como algo que deve estar inserido no cotidiano de suas atividades. Os programas e ações com o intuito de desenvolver a qualidade de vida no ambiente em que os trabalhadores estão inseridos, vão além de ações que asseguram a saúde e a segurança. Fazem parte deste conceito uma remuneração justa, o respeito às leis que regem as relações trabalhistas, a importância do trabalho para a vida de cada um, dentre outros aspectos.

O objetivo desta pesquisa foi o de identificar os aspectos que afetam favorável e desfavoravelmente a prática docente no desempenho das atribuições dos professores da Escola Municipal Therezinha de Jesus Pereira da Silva. Vale ressaltar que a motivação profissional é um fator determinante para a prática docente e pode ser afetada por inúmeros fatores, dentre eles os que permeiam pela qualidade de vida no trabalho.

Diante dos resultados mensuráveis pela pesquisa e apresentados por meio de representações gráficas, pode-se identificar os fatores que geram satisfação e os que causam insatisfação, interferindo na qualidade de vida no trabalho dos professores os quais serão apresentados no Quadro 5.

FATORES QUE INTERFEREM NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO CORPO DOCENTE	
FATORES DE SATISFAÇÃO	FATORES DE INSATISFAÇÃO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada de trabalho semanal.</li> <li>• Importância da tarefa/trabalho/atividade.</li> <li>• Avaliação de desempenho.</li> <li>• Responsabilidade conferida.</li> <li>• Discriminação.</li> <li>• Relacionamento com colegas e chefes.</li> <li>• Comprometimento da sua equipe e colegas.</li> <li>• Valorização de suas ideias e iniciativas.</li> <li>• Qualidade das informações.</li> <li>• Liberdade de expressão.</li> <li>• Respeito a sua individualidade.</li> <li>• Orgulho de realizar o seu trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salário (remuneração).</li> <li>• Salário, comparado ao dos seus colegas.</li> <li>• Benefícios extras que a empresa oferece.</li> <li>• Carga de trabalho.</li> <li>• Uso de tecnologia no trabalho.</li> <li>• Salubridade do seu local de trabalho.</li> <li>• Equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa.</li> <li>• Cansaço que seu trabalho lhe causa.</li> <li>• Recursos materiais, necessários, oferecidos para execução de sua função.</li> <li>• Autonomia que possui.</li> <li>• Oportunidade de crescimento profissional.</li> <li>• Treinamentos (Formações).</li> <li>• Incentivo que a empresa dá para você estudar.</li> <li>• Respeito aos direitos do trabalhador.</li> <li>• Normas e regras do seu trabalho.</li> <li>• Influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar.</li> <li>• Influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer.</li> <li>• Horários de trabalho e de descanso.</li> <li>• Tempo que você passa com sua família, sem ser afetado pelo trabalho levado para concluir em casa.</li> <li>• Imagem que esta empresa tem perante a sociedade.</li> <li>• Integração comunitária.</li> <li>• Serviços prestados pela empresa.</li> <li>• Política de recursos humanos.</li> </ul>

**Quadro 5:** Fatores de satisfação e insatisfação.

**Fonte:** Elaborado pelos autores.

Analisando os resultados obtidos com a pesquisa, constata-se que a maior parte dos aspectos que geram a insatisfação do corpo docente da Unidade Escolar estudada, são fatores higiênicos e que segundo Chiavenato (2009, p. 55) quando esses fatores “são ótimos, simplesmente evitam insatisfação [...]”. Dentre esses fatores, pode-se destacar o salário, benefícios, oportunidade de crescimento e condições de trabalho. Os entrevistados mostraram um grande descontentamento com a política salarial, com o salário comparado ao dos colegas e com os benefícios sociais auferidos.

Outro fator que também chamou a atenção dentro da pesquisa deve-se ao fato de que dentre os 27 professores que fizeram parte da amostra, 14 exercem a profissão de professor há mais de 10 anos. Contudo, quando o quesito foi o cansaço que o trabalho de causa, quase

houve uma unanimidade em relação ao descontentamento com este aspecto. 96% dos entrevistados ficaram entre muito insatisfeito e insatisfeito, o que demonstra que mesmo os profissionais que começaram a lecionar recentemente, já sofrem com um fator tão importante e com um peso enorme na insatisfação dos servidores.

Gerir pessoas é uma função muito complexa dentro da organização, pois o que satisfaz um funcionário, pode não ser o mesmo que atenda às necessidades do outro. As empresas constituem um conjunto formado por indivíduos com características individuais e particulares e a qualidade e o desempenho no exercício de suas atribuições estão sendo afetados pela inexistência de práticas de recursos humanos e pela ausência de políticas que necessitam ser adotadas. Dessa forma, considera-se que a gestão de pessoas precisa trabalhar com o foco, principalmente, nos servidores, com a função primordial de atender a seus anseios e fornecer mecanismos básicos para mantê-los satisfeitos e motivados no papel que desempenham.

## **5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES**

O trabalho docente vem sofrendo profundas transformações com o intuito de se adequar as necessidades impostas pela sociedade. Devido a essas mudanças, esses profissionais passaram por um processo de desvalorização e desqualificação que impactam negativamente em sua qualidade de vida no trabalho até os dias atuais.

A qualidade de vida no trabalho dos professores que atuam em instituições públicas deve estar inserida no contexto vivenciado por estes profissionais e flexíveis às possíveis alterações na política educacional. Além disso, deve ser considerada como uma forma de promover a satisfação dos docentes, propiciando o bem-estar desses profissionais e motivando-os, para assim, melhorar a imagem negativa atribuída ao exercício dessa profissão que tanto contribui para a formação dos indivíduos.

A pesquisa bibliográfica e o estudo de caso permitiram identificar alguns fatores que causam a insatisfação e por consequência, afetam a qualidade de vida dos professores de escolas públicas.

Observou-se que a política salarial é um aspecto no trabalho que causa insatisfação na maioria dos profissionais. Desta forma, há necessidade da reformulação do plano de cargos e salários para reforçar a valorização desses profissionais.

Outra recomendação é a melhoria nas condições de trabalho desses profissionais, com a disponibilização de equipamentos de segurança e a aquisição de materiais didáticos e

recursos tecnológicos para que o professor possa planejar suas aulas e apresentar os conteúdos de maneira mais dinâmica.

Um fator que também necessita ser revisto e que sua melhora pode tornar satisfatória outras dimensões dentro da pesquisa, é o respeito aos direitos desses profissionais. Ao assegurar que este aspecto está sendo cumprido outras dimensões serão alcançadas e terão seu resultado melhorado, como é o caso do espaço que o trabalho ocupa na vida dos docentes. Pois ao garantir que o professor tenha as horas destinadas ao planejamento das atividades dentro e fora da instituição, direito que já consta em lei, o professor terá mais tempo para se dedicar à família e ao lazer.

Devido à grande relevância desse tema para a sociedade, vale ressaltar a necessidade de realização desta pesquisa de forma mais abrangente, ou seja, em instituições estaduais e privadas, para se confrontar e descobrir novos fatores que possivelmente causam satisfação ou insatisfação dos professores e a relação entre a falta de motivação profissional e o desenvolvimento do educando. Além disso, o desenvolvimento deste trabalho em todas as instituições públicas de ensino de Itaboraí serviria de base para a reformulação e implantação de políticas educacionais públicas adequadas as necessidades vivenciadas pelos professores e alunos do município.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** Campinas: Cortez, 2001.

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

\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos: Edição Compacta.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações.** 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FACULDADE ITABORAÍ. **Manual Técnico para Elaboração de Trabalhos Acadêmicos.** V:2.01. Itaboraí, 2014.

FERREIRA, Tânia Kadima Magalhães; TODESCAT, Marilda; WEINZIERL, Greici. **Qualidade de vida no trabalho: um desafio a ser perseguido.** Disponível em:<[http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm\\_1355.pdf](http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_1355.pdf)>. Acesso em 23 maio 2015.

GADOTTI, M. **Perspectivas atuais da educação.** Porto Alegre, Ed. Artes Médicas,

2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/spp/v14n2/9782.pdf>>. Acesso em 29 set 2015.

NASCIMENTO, Wilmar do. **Qualidade de Vida no Trabalho**: origem, evolução e conceitos – uma revisão bibliográfica. Coleção Gestão da Saúde Pública, Florianópolis: Fundação Boiteux, v 13. 2013. Disponível em: < <http://gsp.cursoscad.ufsc.br/wp/wp-content/uploads/2013/03/Volume-13-Artigo09.pdf>>. Acessado em: 19 maio 2015.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **Profissão docente e gestão democrática da educação**. Revista Extraclasse, v. 1, p. 210-217, 2009. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/es/v25n89/22614.pdf>>. Acesso em 17 out 2015.

TOMAZI, Nelson Dácio. **Sociologia para o ensino médio**. Ed. Atual. São Paulo, 2007.

UNESCO. **O perfil dos professores brasileiros: o que fazem, o que pensam, o que almejam**. São Paulo: Moderna, 2004. Disponível em: < <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001349/134925por.pdf>>. Acesso em 20 out. 2015.

VASCONCELOS; Anselmo Ferreira. **Qualidade de Vida no Trabalho**: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração. São Paulo. v. 8, nº 1, jan. /Mar 2001. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/v08-1art03.pdf>>. Acesso em 19 maio 2015.