

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFESSORES DE ESCOLAS PÚBLICAS

QUALITY OF WORK LIFE OF THE PUBLIC SCHOOL TEACHERS

Karina Miranda Machado Borges Cunha¹; Karoline Menezes de Souza²

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo geral abordar o tema “Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores da Rede Pública”, mostrando os conceitos de QVT, suas finalidades e porque/como devem ser implantadas na rede de ensino público, demonstrando através de tabelas, figuras, quadros e citações, algumas das várias aplicações e teorias desenvolvidas. Teve como embasamento teórico vários autores que abordaram esse assunto com propriedade e através de pesquisa de campo, com docentes do ensino público de Goiânia. Nele é demonstrado como surgiu a necessidade dos administradores de implantarem os conceitos de QVT em suas gestões, fatores do trabalho que desencadeiam o estresse e outras doenças derivadas do esgotamento físico e psicológico sofridos pelos educadores, não deixando de expor ideias e métodos que podem, já foram ou estão sendo utilizados pelas instituições para aumentar o bem-estar de seus colaboradores. Expondo no final o resultado das pesquisas de campo, onde foi registrada de forma quantitativa e qualitativa, a concepção que os funcionários dessa área têm de seu ambiente de trabalho. Sendo colocado de forma distinta seu grau de contentamento quanto à satisfação de suas necessidades organizacionais, sociais, biológicas e psicológicas, sendo identificados assim os pontos de melhoria e algumas alternativas levantadas por eles, para promover o aumento da qualidade de vida no trabalho e, por consequência, resgatar satisfação dessa classe de trabalhadores ao realizar suas funções.

PALAVRA-CHAVE: QVT. Professores. Ensino público.

ABSTRACT

This work aimed to approach the theme “Quality of Life at Work Teacher Public Network”, showing the concepts of QWL, its purposes and why / how they should be implemented in public schools, showing through tables, figures, charts and quotes, some of the various applications and developed theories. It had a theoretical basis, several authors have addressed this issue properly and through field research with professors of public education Goiania. It is shown how did the need for administrators to deploy the concepts of QWL in their management, labor factors that trigger stress and other diseases derived from the physical and psychological exhaustion suffered by educators, whilst exposing ideas and methods that can, have been or are being used by institutions to increase the well-being of its employees. Exposing the end the result of field trials, where they were registered quantitatively and qualitatively, the concept that employees in this area has to your desktop. Being placed separately in their degree

¹Faculdade Delta. Mestre em Letras e Linguística, Graduada em Letras e em Fonoaudiologia. Correspondência

Email: karina@faculdedelta.edu.br

²Faculdade Delta. Graduada em Administração.

of contentment as the satisfaction of their organizational, social, biological and psychological needs, therefore identified the improvement points and some alternatives raised by them, to promote improved quality of life at work and therefore rescue satisfaction of this class of workers to perform their duties.

KEYWORD: QWL. Teachers. Public education.

INTRODUÇÃO

O tema escolhido “Qualidade de Vida no Trabalho dos Professores das Escolas Públicas” ocorreu devido à vontade de explorar a área de docência e poder entender ou pelo menos ajudar com o levantamento de dados, a encontrar os pontos de melhoria para essa área, ajudando outros estudiosos a criar novos modelos e métodos de QVT para melhorar a vida dos profissionais da educação e a forma como os gestores devem gerir essa profissão. Além disso, serão abordados alguns problemas enfrentados pelos educadores tais como: o stress, a falta de estrutura dos prédios, a falta de material didático, o não reajustamento salarial, o vandalismo ocorrido em várias instituições de ensino, a carga horária excessiva, a falta de segurança oferecida pela guarda municipal que nem sempre está presente nos colégios, a falta de merenda e até mesmo agressões verbais e físicas por parte de alguns alunos que não têm consciência do papel do docente na sociedade.

Existe maior expectativa de ingresso de professores nas salas de aula, porém pelo cenário de trabalho que se forma a cada dia, há redução de estudantes que pretendem se formar nessa profissão. A questão é que a qualidade de vida no trabalho é e foi uma questão não considerada, com devida importância, no ambiente interno das organizações. Queremos com esse estudo abrir os olhos dos administradores para os fatos relacionados e incentivá-los a tomar medidas para valorizar aqueles que ajudaram a construir a consciência e cultura desse País.

Será realizado o levantamento dos dados necessários por meio de pesquisas autorais, coleta de dados com os profissionais que trabalham com os professores e entrevistas, filmando, fotografando e pesquisando em sites. Para isso, o trabalho será dividido em quatro capítulos:

1- **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**, capítulo que, por meio de conceitos e exposições teóricas, busca elucidar o leitor sobre porque a (QVT) foi criada, sua importância, os conceitos nos quais ela é baseada e a diversidade de fatores que devem ser observados para sua implantação. Sendo por isso dividido em quatro subcapítulos: Surgimento da Qualidade de Vida no Trabalho; Conceito de qualidade; O que é QVT?; e, Dimensões da QVT.

2- **A (QVT) DOS PROFESSORES DO ENSINO PÚBLICO**, capítulo dividido em quatro subcapítulos: Dificuldades encontradas pelos professores; O trabalho dos professores e os danos à saúde; A importância da psicologia para o professor; e, Saúde dos professores. Tópicos que demonstram os motivos nos quais se baseou a criação do estudo.

3- **ESTUDO DE CASO**, os quatro subcapítulos: Metodologia; Projeto e elaboração do questionário; Aplicação do questionário e tratamento dos dados; Resultado e análise de dados. Buscam informar ao leitor como o trabalho foi elaborado, os métodos utilizados e os resultados alcançados na pesquisa de campo.

4- **CONSIDERAÇÕES FINAIS**, este capítulo visa comparar os conceitos de (QVT) e os resultados da pesquisa de campo, expor as conclusões obtidas por meio do estudo e sugerir como os conceitos expostos podem ser aplicados.

Assim, o que se espera até o final deste estudo é que a pergunta problema seja respondida, as dificuldades enfrentadas pelos docentes sejam demonstradas, as respostas encontradas e as possíveis soluções para melhorar a vida dos professores no exercício de suas funções sejam expostas.

1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

1.1 Surgimento da Qualidade de Vida no Trabalho

O século XX findou-se caracterizado por assíduas mudanças, derivadas das revoluções trabalhistas³, demográficas, tecnológicas e sociais, que, por sua vez, aumentaram em muito a expectativa de vida no trabalho do ser humano. Sobressaindo os avanços tecnológicos, a difusão da informação com as mídias e redes sociais, como geradores de ideias e instrução, fazendo assim com que os trabalhadores passassem a exigir condições melhores para executar suas funções e não se contentassem simplesmente por permanecerem empregados. Esses fatos foram desencadeadores, e tornaram indispensável tomar medidas administrativas e socioeconômicas para dar suporte psicológico, biológico, financeiro, tecnológico, de higiene e estrutura do ambiente de trabalho, de aperfeiçoamento e crescimento profissional, de realização social, e por consequência, pessoal dos funcionários. Chiavenato (1999, p. 538) aponta que “[...] o administrador precisa conhecer as necessidades humanas para melhor compreender o comportamento humano e utilizar a motivação como poderoso meio para melhorar a qualidade de vida dentro das organizações”.

Um funcionário que se sente satisfeito com a empresa e suas políticas internas se dedica mais ao desempenhar suas funções. Afinal, todo ser humano tem sua gama de necessidades, um exemplo é a pirâmide de Maslow (CHIAVENATO, 1999, p. 541), que propõe uma escala que determina que quando “as necessidades mais baixas estão razoavelmente satisfeitas, as necessidades localizadas nos níveis mais elevados começam a dominar o comportamento.” Ou seja, o administrador deve fazer o possível para fornecer salário justo, ambiente de trabalho adequado, auxílio alimentação e horário de refeição, férias, décimo terceiro, plano de saúde e outros fatores que são básicos para alguém ter uma vida digna no trabalho e fora dele.

Se ocorrer de um dos fatores básicos faltar, o funcionário com a necessidade voltará a se preocupar com sua sobrevivência física ou profissional. Porém, apesar de serem fundamentais, após tê-los, o indivíduo começa a se preocupar com o reconhecimento de seus superiores e da sociedade, com o plano de carreira, com seu desenvolvimento técnico e intelectual.

Quando é escolhida uma posição ou medida não almejada pelo trabalhador, são originados problemas como baixa produtividade, fadiga e outras implicações contrárias aos planos criados pela instituição. Esses contratempos poderiam ser evitados ou pelo menos amenizados com um exame mais detalhado do perfil de necessidades dos profissionais sob sua direção, para tomar as decisões de acordo com as características e atividades do cargo ocupado. A teoria criada por David McClelland focaliza três necessidades: realização, poder e associação.

Quadro 1. Teoria das Necessidades de McClelland

| | |
|---------------------------|---|
| Necessidade de realização | Busca da excelência, para se realizar em determinados padrões, de lutar pelo sucesso desejado. |
| Necessidade de poder | Fazer com que as outras pessoas se comportem através do comando de um líder de um modo que não variam naturalmente. |
| Necessidade de associação | É o desejo de se relacionar com outras pessoas mais próximas e amigáveis. |

Fonte: Elaborado com base em McClelland (1995)

³Revoluções trabalhistas: A Revolução de 1930 foi o movimento armado, liderado pelos estados de Minas Gerais, Paraíba e Rio Grande do Sul, que culminou com o golpe de Estado, o Golpe de 1930, que depôs o presidente eleito Júlio Prestes e pôs fim à República Velha.

Esse conceito julga que o ser humano tem a necessidade de realização como motivadora, por isso inicialmente busca o crescimento pessoal, depois procura fazer sempre o melhor e de preferência sozinho; esperando um posicionamento do chefe ou da empresa, para compreender como julgam seu trabalho e se está desempenhando bem suas funções, para realizarem a sua avaliação e demonstrarem reconhecimento de seu esforço, pondera Robbins (2005). Tudo isso acabou exigindo cada vez mais uma estratégia por parte dos administradores, quanto à qualidade de vida dos funcionários nas organizações, pois agora passam a lidar com a jornada de serviço estressante por muito mais tempo e, portanto, devem ter todo um plano de apoio aos trabalhadores, a fim de manterem uma produtividade satisfatória por mais tempo.

“Quando há elevada motivação entre os membros, o clima motivacional se eleva e se traduzem em relações de satisfação, de animação interesse, colaboração” (CHIAVENATO, 2004, p. 106). Os estudos foram se disseminando e a busca por modelos e estratégias para promover o bem-estar dos funcionários, induzindo-os a contribuírem com o processo, se tornou uma constante.

Essas adaptações promoveram o aparecimento dos conceitos e preocupações com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), surgindo nos anos 50 várias ideias, leis e medidas que foram e ainda estão sendo tomadas, para que os trabalhadores mantenham ou alcancem uma qualidade de vida satisfatória em seu cotidiano.

1.2 Conceito de qualidade

A expressão qualidade vem do latim *qualitate* e é classificado como adaptação ou padrão que se deve possuir, para ser compatível ao fim que será empregado. “É o que está em conformidade com a definição técnica estabelecida pelo ISO – INTERNATIONAL STANDARDIZATION ORGANIZATION, situado na Suíça e responsável pelas normas de Qualidade, em vários setores, no mundo inteiro.” (ROTHERY, 1993, p.13).

Partindo dessa concepção, o termo qualidade pode ter várias definições, dependendo do que esteja sendo avaliado e do grau de satisfação que a pessoa ou empresa que está avaliando espera que se alcance.

No dicionário, o termo qualidade é conceituado como: “o grau de utilidade esperado ou adquirido sobre qualquer coisa, verificável através da forma e dos elementos constitutivos das coisas e pelo resultado do seu uso.” (FERREIRA, 2001, p. 253).

1.3 O que é QVT?

Mantendo a linha de raciocínio que foi escrita acima, QVT pode ser colocada como os métodos, conceitos, preocupações, medidas e ideias, utilizadas pelos gestores para melhorar a vida dos seus colaboradores enquanto executam sua jornada de serviço e por consequência em sua vida pessoal também.

Segundo Ogata et al (2012), a QVT pode ser considerada como nível de satisfação que uma pessoa possui quanto ao seu ambiente de trabalho. Mas o certo é que, com o tempo, surgiram vários conceitos sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Não há como determinar o certo, porque o conceito vai depender do segmento o qual vai ser implantado, por isso seguem aqui alguns autores e suas concepções:

[...] a compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social, e capacitação para realizar tarefas com

segurança e bom uso de energia pessoal. Não depende só de uma parte, ou seja, depende simultaneamente do indivíduo e da organização, sendo este o desafio que abrange o indivíduo e a organização. (SILVA, 2000, p.1).

Este conceito deixa claro que para o sucesso da QVT é necessário o comprometimento de empregado e empregador, em prol de estudar o ambiente de trabalho, levantar seus pontos de melhoria e se empenhar na implantação e manutenção de medidas para promover o bem-estar dos funcionários e a produtividade da empresa.

Nicholson (apud INGELGARD e NORRGREN, 2001, p.93-105) define Qualidade de Vida como: “The reactions of employees at work, especially personal results relating job satisfaction, mental health and safety.” Que significa basicamente que “as reações dos funcionários no serviço, principalmente os resultados pessoais estão relacionados com a satisfação no trabalho, saúde mental e segurança” (tradução minha).

Para Walton (1973 apud CHAMON, 2011, p. 31), o termo QVT frequentemente é usado para descrever “[...] valores humanos e ambientais que as sociedades industriais negligenciam em favor da evolução tecnológica, da produtividade e do crescimento econômico”. Essa abordagem frisa que as organizações devem implantar medidas que visem o fator social, em que se valoriza o ser humano, suas necessidades e aspirações.

Segundo Limongi-França (2004, p. 80), Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), consiste no “[...] conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações tanto gerenciais como tecnológicas no ambiente de trabalho”. Deixa claro que empresa e empregados devem ser analisados como um todo, pois assim as medidas de QVT favorecem a ambos.

Nadler e Lawler (1983 apud CHIAVENATO, 2004, p. 19) consideram a QVT como uma “forma de melhoria do ambiente de trabalho, no sentido de alcançar maior produtividade e satisfação.” Tendo o nível de Qualidade de Vida no Trabalho determinado não só pela estrutura e medidas adotadas pela empresa para seus colaboradores, mas também pelos fatores aos quais ele é submetido em sua vida fora do trabalho.

Há autores, entretanto, que defendem a implantação ou adoção das medidas de QVT não somente como medidas e projetos adotados pelas empresas ou pela sociedade, mas também como resultado do que o indivíduo faz por si e por seus companheiros de trabalho.

Uma crescente quantidade de atenção tem sido dada às necessidades de renda das pessoas, cuidados médicos e outros serviços. Entretanto a qualidade de vida no trabalho é definida não só pelo que é feito para as pessoas, mas também pelo que eles fazem por si próprios e pelos outros (RODRIGUES, 1994, p. 101).

O que faz sentido, já que ninguém é melhor do que o próprio trabalhador para detectar as necessidades individuais ou coletivas dentro da organização. Fernandes (1996, p. 45-46) mostra que “[...] a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sócio-psicológicos, que afetam a cultura e renovam o ambiente organizacional, refletindo-se no bem estar do trabalhador e na produtividade das empresas”.

Partindo desse conceito, conclui-se que a implantação da QVT deve seguir

um estudo contínuo, que leve em conta as constantes mudanças pelas quais passam todos os elementos que fazem parte direta ou indireta do funcionamento da empresa, entre eles: os empregados, as dependências onde o trabalho é executado, a tecnologia, os materiais usados no desempenho da função, a sociedade.

Afinal, os conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho surgiram como um anseio do trabalhador em se sentir melhor em seu ambiente de trabalho e das empresas de aumentar sua produtividade e manter seus funcionários. O quadro abaixo demonstra sua evolução:

Quadro 2. Evolução do conceito de QVT

| EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE QVT | ANO | VISÃO |
|-----------------------------|-------------|--|
| QVT como uma variável | 1959 à 1972 | Foi tratada como reação do indivíduo ao trabalho ou às consequências pessoais de experiência do trabalho. Estudava-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo. |
| QVT como uma abordagem | 1969 à 1974 | Dava ênfase ao indivíduo antes do resultado organizacional, mas simultaneamente era vista como um elo significante dos projetos cooperativos do trabalho gerencial, buscando melhorar os resultados para o indivíduo e a organização. |
| QVT como um método | 1972 à 1975 | Era considerada um conjunto de métodos e técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e satisfatório. Era vista como sinônimo de grupos de trabalho autônomos, enriquecimento de trabalho ou desenho de novas plantas com integração social e técnica. |
| QVT como um movimento | 1975 à 1980 | Era vista como uma 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 à 1982 | Era visualizada como <u>panacéia</u> ⁴ , ou um conceito global e uma forma de enfrentar 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, não passará de apenas um modismo transitório. Isso pelo fato de se ter um entendimento vago da QVT. |

Fonte: Fernandes (1996, p. 42)

Do surgimento da QVT até os dias atuais, foram criados vários métodos, modelos e conceitos. O certo é que a QVT, seus métodos, modelos e conceitos estão em constante desenvolvimento e certamente outros estudiosos criarão novas abordagens, formas de implantação e até mesmo novos modelos. Isso devido à amplitude do tema e à grande necessidade de mudar o ambiente e as relações de trabalho existentes.

1.4 Dimensões da QVT

São várias as dimensões que um ser humano pode ter dentro da qualidade de vida no trabalho, por isso um administrador pode utilizar várias abordagens entre os integrantes de sua equipe de trabalho, com intuito de promover o seu bem-estar. Para isso, é necessário um estudo que verifique os anseios e opiniões de seus funcionários e o que realmente pode ser feito quanto ao que foi levantado.

No caso dos Professores do Ensino Público, se torna mais difícil e basicamente inútil para o gestor, verificar no dia-a-dia se o profissional tem realmente a qualificação e principalmente a vocação para lecionar, já que em sua maioria entram no serviço através de concursos e, portanto, possuem estabilidade e cargo pré-definido. Porém, ele pode usar algumas teorias e modelos administrati-

⁴Panacéia: Remédio pretensamente eficaz para todos os males, físicos e morais." (AURÉLIO, 2001, p.511.)

vos para promover o bem-estar, tornando o ambiente e as situações propícias nas dimensões física, social, intelectual, emocional e também espiritual. Fatores que se não forem bem administrados podem trazer frustração na vida particular, social e, conseqüentemente, na parte profissional também.

“Acreditamos que essas dimensões são igualmente importantes e devem ser desenvolvidas com harmonia, integração e equilíbrio...” (OGATA et al, 2012, p. 5). Outros autores perceberam algumas falhas, não nos conceitos, mas sim na sua utilização prática. “[...] Muito se tem pesquisado e escrito sobre gestão escolar sem que suas práticas tenham sido alteradas significativamente” (CHAMON, 2011, p.73). Devendo, portanto, o gestor implantar as normas da QVT de forma a visar o bem estar do profissional e não apenas cumprir as metas das instituições. São as buscas pela implantação de algumas denominações que fazem parte da QVT, que servem segundo o autor para:

“Estimular unicamente a esfera profissional e relegue ao segundo plano o cuidado com o corpo, as relações com a família e os amigos e não se preocupe com os valores pessoais.” (OGATA et al, 2012, p. 5-6). Constantemente, o não alcance do sucesso profissional e o reconhecimento do seu trabalho podem estar relacionados à falta do equilíbrio uniforme entre as dimensões. Já que existe uma cultura desde o surgimento do trabalho, que conta mais a quantidade produzida e os resultados alcançados, que as condições encontradas pelo trabalhador ao realizar sua função.

A divisão do trabalho é um exemplo claro: com a especialização e mecanização do ser humano, as indústrias visavam apenas a produção, fornecendo aos seus empregados condições de vida precárias. Vendo por esse ângulo, é totalmente possível entender os fatores que desencadearam as revoluções trabalhistas e a necessidade de mudar essa percepção empresarial, a fim de evitar o descontentamento do proletariado.

Outros autores também acreditam que essa imagem que a empresa tem de seu colaborador, já cansado e sobrecarregado com a jornada de serviço, é muitas vezes singular e injusta, por isso, para mudar esse contexto, se torna primordial estabelecerem como metas políticas internas que tenham o intuito de melhorar a vida dos funcionários, mudando pontos de vista como:

Para o empregador, a doença significa queda de produtividade, comprometimento nos resultados da empresa, necessidade de rever condições, processos de trabalho, problemas com sindicatos e pressão da fiscalização, além do comprometimento da imagem da empresa junto à comunidade e à opinião pública. (LIMONGI-FRANÇA E RODRIGUES, 1999, p. 101).

Levando em conta, portanto, o que é considerado qualidade de vida para o trabalhador no ponto de vista do empregador e do público que recebe ou adquire o produto ou serviço prestado, torna-se cada vez mais necessário mudar este modo de usar os conceitos.

Bennett (1983 apud LIMONGI-FRANÇA E RODRIGUES, 1999, p. 103-104) defendeu que o aumento da produtividade não pode ser tratado, sem reconhecer que o conceito de produtividade é muito mais que a ideia de uma boa produção ou de ser eficiente. Este conceito também encontra suas raízes no dinamismo humano, porque está interligado com a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores da organização e suas conseqüências fora desse ambiente.

Com a melhoria do trabalho, o indivíduo sente que seu esforço é reconhecido

e valorizado, isso o motiva e acaba estimulando seu desenvolvimento em outras áreas de sua vida. Seidl e Zannon (2004) esclarecem que a partir da década de 90, formou-se entre os estudiosos da área um consenso referente a dois aspectos fundamentais do conceito qualidade de vida: subjetividade e multidimensionalidade.

A subjetividade considera a percepção da pessoa sobre o seu estado de saúde e sobre os aspectos não médicos do seu contexto de vida. No meio docente seria tratar das questões amplas para alcançar um nível de bem-estar nas mais diversas dimensões que podem ser tratadas. A multidimensionalidade trata do gerenciamento de pessoas visando à melhoria da percepção de bem-estar por parte dos trabalhadores, influenciando assim a sua produtividade e os resultados financeiros da organização. O que em termos gerais seria o administrador tomar decisões não só para melhorar a vida dos professores, mais organizar o ambiente de trabalho de modo que ele perceba, fique feliz e por tabela, trabalhe com maior efetividade.

2 A (QVT) DOS PROFESSORES DO ENSINO PÚBLICO

2.1 Dificuldades encontradas pelos professores

Com a evolução tecnológica e a globalização, a informação ficou acessível a grande maioria da população e para o docente ser um profissional qualificado, se tornou necessário conviver com: o aprendizado constante, a preocupação excessiva, as mudanças nos processos, as dúvidas quanto ao futuro, necessidade de posicionamento rápido e o desgaste emocional, fatores importantes que compõem a lista que determina ou gera o estresse no trabalho (ARDEN, 2003).

Este estudo foi embasado na literatura científica encontrada em vários livros de autores que estão citados no decorrer da seção. Eles demonstram de forma simples e direta, mas com ideias coerentes e com embasamento em levantamentos idôneos, qual é a situação da qualidade de vida dos profissionais da educação dentro das escolas públicas de Goiás.

Os docentes se sobrecarregam e nem sempre estão satisfeitos com o serviço, porque precisam desenvolver habilidades para lidar não apenas com conhecimentos que se renovam constantemente, mas também lidar com o que encontram nas suas salas de aula, nas organizações em que atuam e no contexto social em que vivem (ROUQUAYROL, 1999).

Além disso, o professor tem que conviver com a realidade do país, que como Barreto (2004) discorreu, não paga os professores o suficiente pelo que fazem e por isso, para complementar sua renda, vão estagnando suas forças e sua vontade de se dedicar de forma eficiente ao ato de lecionar. Essa realidade é demonstrada nos jornais constantemente, através de entrevistas e reportagens sobre manifestações e greves reivindicando salários melhores. Fatores como os citados anteriormente fazem com que os mestres de outrora vivam em condição de afastamento em ocorrência do mal do século (o estresse) e outras doenças que o afetam e são provenientes de seu estado de fadiga.

2.2 O Trabalho dos professores e os danos à saúde

O intuito aqui não é amenizar o que os conceitos de QVT podem fazer se aplicados a outras áreas, ao contrário, em várias partes, colocamos exemplos e citações sobre métodos que podem ser usados para o melhoramento de outras áreas, já que o assunto é amplo e engloba diferentes necessidades do ser humano.

A doença aparece, de forma que, mesmo que os trabalhadores queiram, che-

gam à conclusão de que não podem mais se envolver emocionalmente. Porém, o estudo foi criado sobre a situação de vida na qual os profissionais se encontram; e, como o índice de profissionais doentes é grande, não podemos deixar de ressaltar a parte da saúde, já que a própria autora também escreveu que:

O tema Gestão de Riscos à saúde foi abordado e analisado na 32ª Reunião da Reg – QVT. Na percepção dos participantes, os riscos à saúde no trabalho estão relacionados em sua maioria a fatores referentes ao ambiente de trabalho (67%) [...] foram unânimes quanto a entender que a estrutura organizacional apresenta riscos à saúde, especialmente cardiovasculares. [...] a doença estaria associada à sobrecarga de trabalho, estresse, à hipertensão, ao isolamento social, à pressão excessiva, à depressão, à falta de autoridade, ao autoritarismo, ao sedentarismo, à preocupação e à ansiedade. (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p.114).

Codo e Sampaio (1999), em suas pesquisas e publicações, defendeu que o estado em que a saúde se encontra é alarmante, e foram diagnosticados índices altos da síndrome de Burnout, com exaustão emocional em 26% dos profissionais da área da educação.

Essa doença foi descoberta na década de 70 e os profissionais da educação são mais propícios à ela devido ao contato direto com seus clientes (alunos), ao excesso de serviço, a sua dedicação para alcançar êxito ao promover o aprendizado e ao esgotamento sofrido quando percebem que não recebem o reconhecimento da sociedade, dos gestores e muitas vezes nem dos próprios alunos, mesmo se empenhando na instrução de centenas, ou milhares de pessoas, dependendo do tempo que prestam esse serviço.

Assim surge um professor apático e com semblante cansado. Isso geralmente ocorre devido à deterioração do vínculo afetivo que sendo impossibilitado cria um enorme sentimento de exaustão emocional.

A doença aparece de forma que, mesmo que os trabalhadores queiram, chegam à conclusão que não podem mais se envolver emocionalmente. Concluindo nesse ponto, que já foram dissipadas a sua energia física e mental e devido ao desgaste diário ao qual é submetido no relacionamento com os estudantes, passando a culpar os alunos pela sua condição, trabalhando assim por trabalhar e promovendo a coisificação⁵ do seu ofício. Não devendo ser confundido com o estresse, pois a síndrome de *Burnout*, apesar de surgir também em pessoas exauridas pela rotina desgastante é uma experiência subjetiva, abrangendo costumes e sentimentos que vêm ocasionar dificuldades de ordem prática e emocional ao trabalhador e à organização. Silva (2000, 289-290) afirma que “[...] as condições físicas, químicas e biológicas vinculadas à execução do trabalho – há muito reconhecidas na vertente orgânica da patogenia de numerosas doenças – também interferem nos processos mentais e, portanto, nas dinâmicas relacionadas à saúde mental”.

O stress, contudo, não abrange tais atitudes e comportamentos, é um perecimento pessoal com influência na vida da pessoa e não essencialmente na sua conexão com o trabalho. “A produtividade do indivíduo em quase exaustão também fica reduzida, mas não tanto quanto na fase de exaustão, quando já não é possível produzir e é visível o estabelecimento e doenças de modo grave.” (CHAMON, 2011, p.110).

A obtenção do respeito do educador deve ser trabalhada por meio da manifestação de reconhecimento, assim como a atenção, pois é preciso entender que

⁵“Coisificação é tratar ou transformar um ser humano como ‘coisa’ é quando um indivíduo na sua vida social perde o valor essencial e passa a ser tratado apenas como coisa. O valor moral é substituído pelo valor material, cresce a necessidade da auto-afirmação do parecer, para satisfazer certos interesses” (MARX, 2004, p.91).

cada aluno é um universo diferente e a sobrecarga pode afetar qualquer um. A vida em casa nem sempre é fácil, pois devido à situação financeira que geralmente é de regular para baixa em alguns colégios da rede pública, o professor acaba sendo o foco do afeto ou da revolta de muitos.

2.3 A importância da psicologia para o professor

Se algo foi constatado durante os estudos para esse trabalho e as pesquisas com os docentes, sem nenhuma sombra de dúvida, foi a necessidade que essa classe precisa de forma mais acessível, de profissionais da área da Psicologia. Não que todos tenham distúrbios, mas como possuem uma rotina exaustiva, necessitam de uma válvula de escape para desabafar e evitar os efeitos que o cansaço, a mágoa, o desgaste emocional e os relacionamentos com alunos, pais, colegas de profissão e com a sociedade podem causar em seu ânimo.

A psicologia vem desenvolvendo, gradativamente, o maior interesse na área da análise e estudo dos males que perturbam a mente humana, lembrando que o psicólogo é responsável por ajudar o paciente a se recuperar através do desabafo, análise e acompanhamento do quadro clínico do paciente. Em casos que existe necessidade de remédio ou internação, o profissional indicado é o psiquiatra.

Limongi-França (2005) afirma que a psicologia não é uma ciência singular, possui muitas aplicações. Nas últimas décadas, vem aumentando a procura por seus serviços. Isso ocorre devido à aceitação do tratamento, à desmistificação ocorrida por meio da divulgação de suas técnicas e ao abandono da credence popular que julgava quem fazia tratamento psicológico como insano. Não deixando de lado, é claro, o fator primordial, que foi a necessidade que surgiu devido ao aumento da carga horária de trabalho sofrida pelos profissionais das mais diversas áreas. Essa jornada excessiva desencadeou um imenso número de trabalhadores angustiados e exauridos, transformando assim o psicólogo em uma peça necessária para evitar uma situação generalizada de pessoas com distúrbios psicológicos.

Os professores são um exemplo desse tipo de profissional, necessitando compreender várias questões e obstáculos existentes em seu ofício. E nesses tempos em que a coisificação é a base de várias carreiras, um profissional qualificado ajuda o mentor de vários a ter de fato a vontade de promover uma educação de qualidade; existindo ensino e aprendizagem de verdade e não uma obrigação sem muita produtividade. Limongi-França (2004) coloca que, para a psicanálise, a escola ampliou o campo de atuação para os profissionais na área médica, que diagnosticaram a vivência de muitas situações com as pessoas que trabalham na escola.

2.4 Saúde dos professores

Saúde é um bem pouco valorizado pelo ser humano e às vezes só recebe o devido valor quando falta. Alguns estudos nessa área colocam a saúde ou falta dela como resultado de uma série de fatores.

Limongi-França (2004, p. 28) aborda as condições de trabalho, colocando que “toda pessoa é um complexo biopsicossocial, isto é, tem potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida.” Ou seja, o ser humano é formado por essas três dimensões e apesar de desenvolver tarefas ou papéis definidos em cada uma delas, possui uma interdependência, o que acontece em uma, interfere nas outras.

Após visualizar e ler, é possível concluir que Dimensão Biológica: é o corpo

humano e tudo que está a ele vinculado de forma física; Dimensão Psicológica: são fatores que determinam sua personalidade, emoções, pensamentos, memória, raciocínio..., sejam conscientes ou inconscientes; Dimensão Social: ligada aos fatores culturais, políticos, ideológicos, econômicos e aos fatores do seu grupo. Essas dimensões estão ligadas e, portanto, se um fator afetar qualquer uma delas, por consequência, afetará a saúde do indivíduo. (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Através dessa teoria, alguns autores defendem que as dimensões devem estar em harmonia, ou seja, trabalhar exige tempo, esforço e dedicação em qualquer área ou função, por isso o próprio profissional deve prestar atenção em como anda o equilíbrio entre suas dimensões e necessidades. É importante cuidar e avaliar sempre como sua atuação na função está sendo desempenhada, buscando alternativas para sanar qualquer ponto de melhoria que possa ser encontrado. E as empresas, a sociedade e a família também devem fornecer apoio ao indivíduo caso ele necessite ou mesmo faça uma prevenção contra futuras doenças ou afastamentos do trabalho.

O exercício da profissão é composto por fatores que comprometem a saúde como a carga horária e o estresse, causando as seguintes doenças: mentais, psíquicas ou psicossomáticas; físicas como: dores musculares, gastrites, problemas na voz (laringite, faringite), alergia, problemas cardiovasculares e cefaleia. Todas essas estão relacionadas às descrições e afirmações dos sintomas e às condições de trabalho. Não generalizando todos os profissionais, muitos encaram a profissão como uma opção e um meio de descarregar as tensões e fortalecer a saúde mental. (MARIANO e MUNIZ, 2006).

3 ESTUDO DE CASO

3.1 Metodologia

Este trabalho é fundamentado em uma pesquisa bibliográfica, feita através da leitura de artigos, dados na internet, livros, entre outros. Dando assim, sustentação teórica para a argumentação e os dados relatados.

Além da parte teórica, foi realizado estudo de caso com professores do ensino público de Goiânia – GO, abalizado em pesquisas qualitativas e quantitativas. Sendo o autor responsável por guardar os questionários, abordar e registrar este estudo de forma idônea, levantando e resguardando a confidencialidade do nome dos docentes e dos colégios nos quais trabalham. Este trabalho é apenas para fins didáticos.

O estudo de caso é um formato de pesquisa que vem sendo frequentemente utilizado no campo da Administração, por possibilitar o relato descritivo e o aprofundamento a respeito de uma determinada realidade social.

Consiste em uma pesquisa feita quando o estudioso possui interesse em um caso específico, julgado como símbolo de um grupo de casos semelhantes em determinada área social, não abordando somente conjecturas teóricas. A análise e seus resultados servirão para dar embasamento às teorias, ou seja, os conceitos, as informações e os argumentos dos escritores e teóricos, passam a ser estudados e construídos com exemplos da vida dos profissionais ou fatores ocorridos na área escolhida.

3.2 Projeto e elaboração do questionário

No decorrer do curso de Administração, foi selecionado o assunto a ser discutido. Após, foi feita a classificação do que deveria ser estudado para a fun-

damentação teórica e ao concluir a leitura do material, foram elaborados dois questionários que constam no anexo no final deste estudo. O primeiro buscando dados como: idade, sexo, tempo de profissão, se possui pós ou mestrado e a opinião dos docentes sobre QVT, tendo como objetivo levantar o perfil do professor. O segundo com perguntas fechadas propõe opções de resposta objetiva e apenas uma pergunta opcional sobre pontos de melhoria. Buscando assim, classificar as respostas de forma mais prática.

Para Andrade (2006), as questões abertas oferecem maior liberdade de resposta, por isso oferecem mais informações, mas dificultam a apuração dos dados e por isso foram escolhidas apenas duas perguntas discursivas.

Foi criado um questionário com perguntas fechadas pela pesquisadora, que o aplicou sem interferir ou induzir as respostas, visando à obtenção de resultados que realmente retratem a QVT dos professores que participaram da pesquisa.

“[...] Para elaborar um questionário, é indispensável levar em conta que o informante não poderá contar com explicações adicionais do pesquisador”. (ANDRADE, 2006, p. 149). Necessitando para isso de perguntas precisas e objetivas, não só para facilitar a tabulação dos dados, mas também para evitar interpretações dúbias.

3.3 Aplicação do questionário e tratamento dos dados

Essa pesquisa foi efetuada do dia 20 de outubro ao dia 27 de novembro de 2014, em 11 colégios públicos de Goiânia. 74 professores aceitaram participar desta pesquisa e para isso responderam algumas perguntas, levaram em média uma semana para pegarem os questionários e devolverem respondidos. Os professores pesquisados lecionam em 4 colégios municipais, 7 colégios estaduais, localizados nas regiões: Sudoeste, Sul, Oeste e Central.

3.4 Resultado e análise dos dados

Esta seção abordará os resultados dos questionários objetivos, algumas respostas de participantes da pesquisa e as conclusões a que se chegarem destes resultados.

3.4.1 Gênero

Na tabulação, quanto ao sexo, dos 74 professores, 52 são mulheres e 22 são homens. Apesar de muitos homens lecionando no ensino público, constatamos que a quantidade de mulheres que lecionam é bem maior. Sendo 70,27% do total do gênero feminino e 29,73% do gênero masculino.

3.4.2 Faixa etária

Entre os 74 professores que participaram deste estudo, a faixa etária se dividiu da seguinte forma: 31 possuem a faixa etária predominante que é de 41 a 50 anos, totalizando 31,42% dos participantes; 22 possuem de 31 a 40 anos, representando 22,30% dos participantes; 13 possuem de 20 a 30 anos e representam 13,18% dos participantes; 7 possuem de 51 a 60 anos, sendo 7,9% dos participantes; e 1 participante está na faixa etária entre 61 e 63 anos, representando assim 1,1%.

Essa redução de professores com idade acima de 51 anos é atribuída pelos próprios docentes à aposentadoria dos colegas. Assim como a redução no número de professores com menos de 30 anos é atribuída à falta de incentivo para os jovens escolherem esta carreira.

3.4.3 Tempo de trabalho

Entre os professores que responderam aos questionários: 15 estão na profissão de 04 meses a 5 anos; 15 estão na profissão de 6 a 11 anos; 20 estão na profissão de 12 a 17 anos; 15 estão na profissão de 18 a 23 anos; 7 estão na profissão de 24 a 29 anos; e 2 estão na profissão de 30 a 37 anos.

3.4.4 Recebimento de cursos, continuação dos estudos e incentivo do Governo para continuar a estudar

Entre os professores que participaram da nossa pesquisa, todos responderam que recebem cursos de atualização de conhecimentos, oferecidos pelo Município e pelo Estado. Reclamam algumas vezes, por esses cursos serem no período de férias escolares.

Desses, 51 fizeram mestrado ou pós-graduação, sendo que, desses, 39 receberam bolsa ou incentivo para isso; 23, porém, não fizeram, uns porque terminaram a graduação há pouco tempo e a grande maioria alegou falta de tempo devido à jornada de trabalho.

Os dados levantados nesta fase comprovam que a Administração Pública fornece cursos de reciclagem e capacitação para os professores, assim como disponibiliza programas que fornecem incentivos e bolsas para apoiar os docentes na continuação dos estudos.

3.4.5 Valorização e reconhecimento

Todo ser humano tem necessidade de ter seu trabalho reconhecido e valorizado. “[...] Desconhecer este potencial inerente a cada pessoa representa um golpe fatal que impulsiona rumo ao processo da desmotivação”. (BERGAMINI, 1994 apud SILVA, 2000, p. 78). Deixando assim claro que o ser humano que não tem seus atos ou empenho reconhecidos ou valorizados pode acabar sem motivação para o trabalho e a vida.

A análise a seguir mostra como o professor considera que a sociedade, os alunos e a instituição onde trabalha o valorizam.

Dos 74 professores:

- 12% nunca se sentem valorizados pelos alunos, ou seja, 9; 73% sentem que são valorizados às vezes, ou seja, 54 professores; 14% sentem que são valorizados sempre pelos alunos, ou seja, 10; 1%, ou seja, 1 participante, não respondeu.

- 16% nunca se sentem valorizados pela instituição, ou seja, 12; 66% ou 49 professores só sentem que são valorizados pela instituição às vezes; 16% ou 12 participantes sentem que sempre são valorizados pela instituição; e 2% ou 1 professor deixou em branco.

- 32% nunca se sentem valorizados pela sociedade, ou seja, 24; 61% ou 45 professores se sentem valorizados pela sociedade às vezes; 3%, o que corresponde a 2 participantes, se sentem valorizados pela sociedade sempre; e 4% ou 3 docentes deixaram em branco.

Não é um número grande, porém deve ser observado que o percentual que indica menor reconhecimento e maior sentimento de desvalorização do professor é o referente à sociedade. Sendo como consta, o número de respostas em branco maior que o de sempre se sentir valorizado em seu meio social.

3.4.6 Questionário objetivo

O questionário objetivo está baseado em questões de múltipla escolha e suas

respostas têm o intuito de levantar e expor os dados de forma direta, o mais clara possível.

3.4.6.1 Qual o grau de satisfação com a profissão

O resultado foi equilibrado, já que 7 professores optaram por totalmente insatisfeito; 27 professores optaram por insatisfeito; 34 professores optaram por satisfeito; 4 optaram por totalmente satisfeito; sobrando 2 que deixaram em branco.

3.4.6.2 Grau de Qualidade de Vida que possui em sua profissão

Essa questão tem como objetivo medir a satisfação do educador com sua vida no trabalho. O grau da qualidade de vida no trabalho na opinião dos profissionais que responderam esta pesquisa foi de: 11 professores representando 16%, consideraram ruim; 27 professores ou 39% consideraram regular; 29 ou 42% julgam o grau de QVT em sua profissão como bom; 5 ou 3% não respondeu; e 2 ou 3% do total acha muito bom.

3.4.6.3 Papel desempenhado pela Administração Pública em relação à motivação dos Professores

Em 100% dos questionários respondidos, consta que o salário dos professores do ensino público de Goiânia nunca atrasa. Quanto ao salário e benefícios que o governo fornece: 43 professores ou 58% estão insatisfeitos; 18 professores ou 24% dos entrevistados estão totalmente insatisfeitos; 12 professores ou 16% estão satisfeitos; 1 professor ou 2% deixaram em branco.

Foi constatado também que a maioria dos professores 61% ou 45 participantes trabalham em 2 turnos; 24% ou 18 participantes trabalham 3 turnos; 10 docentes ou 14% trabalham em 1 turno e 1 professor, representando 1% dos funcionários que participaram da pesquisa deixou em branco.

Durante a pesquisa foi verificado que, devido à jornada de trabalho, na maioria das vezes, dupla ou tripla, os educadores se sentem sobrecarregados. Além disso, dos 74 participantes, 37 disseram sempre levar trabalho para fazer em casa nos finais de semana e 27 relataram que levam às vezes, 1 deixou em branco, sobrando portanto apenas 9 professores que possuem seus finais de semana sempre disponíveis para família e lazer.

3.4.6.4 Agressões sofridas em sala de aula

Foi constatado nesta pesquisa que uma parte significativa do grupo estudado já sofreu algum tipo de agressão verbal ou física durante ou devido à realização de seu trabalho.

Quadro 3. Quantidade de agressões sofridas

| Já foi agredido (a) verbal ou fisicamente enquanto trabalhava? | NUNCA | 1 VEZ | 2 VEZES | SEMPRE SOU AGREDIDO (A) | EM BRANCO |
|--|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| | 28 ou 20,72% dos participantes | 17 ou 12,58% dos participantes | 16 ou 11,84% dos participantes | 11 ou 8,14% dos participantes | 2 ou 1,48% dos participantes |

Fonte: Coleta de Dados

Foi levantado um índice preocupante de agressão sofrida pelos professores, uma vez que mais da metade dos entrevistados relatou já ter sido agredido pelo menos uma vez.

3.4.6.5 Saúde e afastamentos do trabalho

Buscando o ponto de vista do professor sobre a relação entre sua saúde e o trabalho, foram aplicadas perguntas para determiná-lo. 30% dos participantes da pesquisa afirmam que a profissão contribuiu para que adoecessem; 28% acreditam que contribuiu parcialmente; 16% não têm certeza; 23% não atribuem nenhuma doença ou transtorno psicológico ao trabalho; e, 3% não responderam à pergunta.

Após verificar que muitos docentes sofreram danos à saúde e que acreditam que o trabalho é um dos principais responsáveis por isso, foi levantada a taxa de incidência de estresse ou depressão, que segundo os entrevistados, é de: 11 % muito alto; 46% alto; 36% baixo; 3% muito baixo; e 4% deixaram em branco. Após foi verificada qual é a taxa de afastamento do serviço deles e de seus colegas de trabalho.

Os candidatos julgam a frequência com que os entrevistados e seus colegas de trabalho se afastam do trabalho por doenças ou transtornos desencadeados pela rotina de trabalho assim: 5,92% julgam muito alta; 25,16% julgam alta; 19,98% julgam que é baixa; 2,22% julgam como muito baixa; e 2,22% não responderam.

3.4.6.6 Continuidade na profissão

Após responderem 24 perguntas, o questionário objetivo foi finalizado com a 25ª pergunta, que indagou do entrevistado se as condições atuais poderiam levá-lo a trocar de profissão. Os docentes responderam 37% que pretendem trocar a profissão; 35% que existe a possibilidade de trocar de profissão; 27% responderam que não pretendem mudar de profissão; e 1% não respondeu. Sendo, portanto, preocupante, já que o número que pretende continuar exercendo o ofício é bem menor que o número de entrevistados que pretendem sair de sua função ou do número dos que pensam nessa possibilidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo verificar a Qualidade de Vida no Trabalho do Professor do Ensino Público de Goiânia. Para isso, foram usados métodos de pesquisa bibliográfica e um estudo de caso com 74 educadores que aceitaram participar, respondendo a dois questionários.

Nele, foi verificada a possibilidade de se motivar o funcionário através da criação de um clima organizacional participativo, que possua integração entre todos os empregados; e que, como defende Basso (1998), proporcione um gestor mais acessível e que tenha o objetivo de criar um ambiente onde o empregador, o empregado e os clientes possam ter uma convivência de respeito e valorização, tanto material quanto de reconhecimento pela prestação do serviço.

Após a aplicação do questionário, levantamento das respostas e exposição dos dados, foram identificados sob a percepção dos docentes da rede pública de Goiânia fatores que prejudicam o andamento e a motivação em seu trabalho. Entre os quais, aqui serão destacados os que foram citados pelos integrantes desta pesquisa como críticos.

O cotidiano desses profissionais é intenso pela sobrecarga de trabalho, pois a maioria dos professores diz que leciona em dois ou três turnos e em escolas diferentes. Assim conciliar os horários exige muito esforço para não comprometer a qualidade do trabalho, visto que há também outros compromissos no seu dia-dia como: cronogramas escolares, planejamento pedagógico mensalmente aos

sábados, cursos de capacitação promovidos pela Secretaria de Educação que são obrigatórios e são realizados no período de férias escolares e ainda é necessário levar os trabalhos para serem desenvolvidos em casa, pois o tempo é pouco para tanta atividade na instituição.

A falta de materiais e recursos didáticos são outras dificuldades que limitam e estressam os professores. É óbvio que não se pode deixar faltar livros, computadores, laboratórios, dentre outros itens primordiais para o exercício da atividade. O ambiente também prejudica a produção, o excesso de calor provocado pelo clima, ventiladores que não funcionam (ou por falta de manutenção) ou não existem, barulho, ruídos, grande quantidade de alunos por classe, falta de espaço para atividades práticas como exemplo: educação física, visitas a museus...

Isso tudo torna a vida do profissional da educação pública difícil e muitas vezes ele se afasta do trabalho temporariamente devido a doenças ou definitivamente porque desistem da profissão. Portanto, para os gestores de ensino público melhorarem esse quadro, é necessária a implantação de um programa de QVT que demonstre interesse e respeito pelos docentes e por suas necessidades.

Partindo deste conceito, é necessário criar e implantar projetos que visem aumentar a motivação do educador. É fundamental lutar junto com a Administração Pública pela melhoria do salário e o aumento no quadro de professores. Assim, terão tempo para sua vida social e pessoal. Também é importante procurar divulgar para os alunos a história e as qualidades do profissional, a fim de conquistar para ele o respeito e a admiração deles.

Várias outras ações baseadas em modelos de QVT poderiam ser implantadas no trabalho docente, entre elas, sugiro: maior diálogo sobre o que eles necessitam para aumentar a QVT; implantação de aulas de alongamento antes das aulas, para diminuir sua tensão física; um refeitório adequado, pois percebi que na maioria dos colégios os professores fazem suas refeições na sala dos professores; palestras motivacionais, com profissionais de áreas distintas como a saúde, a educação, educação física e outros, que poderão lembrar aos professores, funcionários do colégio e alunos o quão importante é essa profissão, etc. Lembrando que o docente que possui uma vida adequada em seu serviço pode conceber suas aulas de forma bem mais produtiva e eficiente.

Para futuros estudiosos que forem abordar este tema posteriormente, caso resolvam se aprofundar em um ponto específico, sugere-se a realização da pesquisa com um número maior de professores, para conseguir fundamentar seu estudo com uma amostragem maior.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M.M. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

ARDEN, J.B. Sobrevivendo ao estresse do trabalho: como superar as pressões do dia-a-dia. Rio de Janeiro: Alta Books, 2003.

BARRETO, M. Os educadores estão doentes. Quem são os responsáveis? Informativo do Sindicato Municipal dos Profissionais de Ensino da Rede Oficial do Recife. Recife: SIMPERE, 2004.

BASSO, I.S. Significado e sentido do trabalho docente. Cadernos CEDES, Campinas, v. 19, n. 44, p. 19-32, abr. 1998. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttex&pid=S0101326219980000100003&Ing=pt&nrm=iso.

CHIAVENATO, I. Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 3. ed. rev. e atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos

nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

CODO, Wanderley; SAMPAIO, J. J. C. Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

FERNANDES, E.C. Qualidade de Vida no Trabalho. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, A.B.H. O mini dicionário da língua portuguesa. 4. ed. Rio de Janeiro: Revista e ampliada do minidicionário Aurélio, 2001.

HACKMAN, J.R.; OLDFHAM, G.R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, v.60, n.2, 1975.

INGELGARD, A; NORRGREN, F. Effects of change strategy and top- management involvement on quality of working life and economic results. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 2001, v.27, p93-105.

LIMONGI-FRANÇA, A.C.. Qualidade de vida e teletrabalho: Núcleo de estudos e pesquisas em gestão da qualidade de vida no trabalho, São Paulo: volume, p. 13-16, dez 2005.

_____, _____. Qualidade de vida no trabalho: QVT: conceitos e prática nas empresas da sociedade pós-industrial / Ana Cristina Limongi-França. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A.C.; RODRIGUES, A.L. Stress e Trabalho: Uma Abordagem Psicossomática. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MCCLELLAND, D. et al. "Power is the great motivator". *Harvard business review*.

January- February 1995, p. 126-139.

MARIANO, M.S.S.; MUNIZ, H.P. Trabalho docente de saúde: O cargo dos professores da segunda fase do ensino fundamental. Rio de Janeiro: volume, p. 01-05, 2006

OGATA, A.J.N; FONSECA, C.H.; COSTA, L.P.; NAHAS, M.; BRAMANTE, A.C. Profissionais saudáveis, empresas produtivas: como promover um estilo de vida saudável no ambiente de trabalho e criar oportunidades para trabalhadores e empresas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

ROBBINS, S.P. Comportamento organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

RODRIGUES, M.V.C. Qualidade de vida no trabalho: Evolução e Análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ROTHERY, Brian. ISO 9000. São Paulo: Makron Books, 1993.

ROUQUAYROL, M.Z. Epidemiologia e Saúde. 5.ed. Rio de Janeiro: MEDSI, 1999.

SEIDL, E.M.F; ZANNON, C.M.L.C. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. *Caderno Saúde pública*. Rio de Janeiro, v.20, n.2, 2004.

SILVA, F.P.P. Burnout: Um Desafio à Saúde do Trabalhador. *Psi - Revista de Psicologia Social e Institucional*. Londrina: Editora UEL, v. 2, n. 1, 2000. Disponível em: <<http://www.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n15.htm>>. Acesso em: 12 set 2017.