



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

RITA DE CASSIA DE OLIVEIRA RODRIGUES

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DA
VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL PROFESSOR**

Assis
2014

RITA DE CASSIA DE OLIVEIRA RODRIGUES

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DA
VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL PROFESSOR**

Trabalho de Conclusão de
Curso apresentado ao Instituto
Municipal de Ensino Superior
de Assis, como requisito do
Curso de Graduação.

Orientador: Prof^a Maria Beatriz Alonso do Nascimento

Área de Concentração: FEMA- Fundação Educacional do Município de
Assis. IMESA-Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis.

Assis
2014

FICHA CATALOGRÁFICA

RODRIGUES, Rita de Cássia de Oliveira.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A importância da valorização do profissional professor/Rita de Cassia de Oliveira Rodrigues. Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA—Assis, 2014.

56p.

Orientadora: Maria Beatriz A. do Nascimento
Trabalho de Conclusão de Curso-Instituto
Município de Ensino Superior de Assis-IMESA.

1.QV; 2.QVT; 3.Professor; 4.Motivação.

CDD: 658
Biblioteca da FEMA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DA VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL PROFESSOR

RITA DE CASSIA DE OLIVEIRA RODRIGUES

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Instituto Municipal
de Ensino Superior de Assis, como
requisito do Curso de Graduação,
analisado pela seguinte comissão
examinadora:

Orientadora: Prof^a Maria Beatriz Alonso do Nascimento

Analizador (1): Dr.^a Elizete Mello da Silva

Assis
2014

DEDICATÓRIA

Com amor e carinho, dedico este trabalho primeiramente a Deus, a minha mãe Maria Lúcia e o meu padrasto David que sempre me apoiaram e estiveram ao meu lado, as minhas irmãs Leila e Daiane e suas respectivas famílias, aos meus amigos, a professora Bia pelo incentivo e dedicação depositados ao meu trabalho, e ao meu noivo Paulo Henrique.

AGRADECIMENTO

Em primeiro lugar agradeço Aquele que é a razão do meu viver, do meu louvor, e adoração, ao Amado da minha alma, JESUS.

A professora Maria Beatriz Alonso do Nascimento pela orientação e pela confiança depositada em mim, e o tempo dedicado ao meu trabalho.

A minha família que sempre esteve ao meu lado me dando força, e é base de tudo em minha vida.

Aos amigos mais chegados que um irmão, pela amizade, incentivo e orações.

A minha amiga de sala Mariana Ceola, pelo companheirismo.

A todos os professores que contribuíram para minha formação, os amigos que me ajudaram nestes quatro anos, em especial ao meu noivo e futuro esposo Paulo Henrique.

“Verdades da Profissão de Professor

Ninguém nega o valor da educação e que um bom professor é imprescindível. Mas, ainda que desejem bons professores para seus filhos, poucos pais desejam que seus filhos sejam professores. Isso nos mostra o reconhecimento que o trabalho de educar é duro, difícil e necessário, mas que permitimos que esses profissionais continuem sendo desvalorizados. Apesar de mal remunerados, com baixo prestígio social e responsabilizados pelo fracasso da educação, grande parte resiste e continua apaixonado pelo seu trabalho.

A data é um convite para que todos, pais, alunos, sociedade, repensemos nossos papéis e nossas atitudes, pois com elas demonstramos o compromisso com a educação que queremos. Aos professores, fica o convite para que não descuidem de sua missão de educar, nem desanimem diante dos desafios, nem deixem de educar as pessoas para serem “águias” e não apenas “galinhas”. Pois, se a educação sozinha não transforma a sociedade, sem ela, tampouco, a sociedade muda”.

(Paulo Freire)

RESUMO

A Qualidade de Vida (QV), seja ela no âmbito social, familiar e no trabalho, há alguns anos passou a ser pesquisada e discutida.

Sabendo que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é parte importante do cotidiano dos trabalhadores, essa será usada para esclarecer os principais fatores que decorrem dela quando praticada de forma negativa no cotidiano do profissional, caracterizando também como professor estes problemas podem ser solucionados, de modo a trazer de volta aos mesmos, prestígio, motivação e satisfação.

Palavras chave: QV; QVT; Professor; Motivação.

ABSTRACT

The Quality of Life (QoL), whether in social, family and work a few years ago has been investigated and discussed.

Knowing that Quality of Life in Work (QVT) is an important part of everyday life of workers, this will be used to clarify the main factors resulting from it when practiced in a negative way in the daily professional, also featuring as a teacher these problems can be solved, in order to bring back to same prestige, motivation and satisfaction.

Keywords: QV; QWL; teacher; Motivation.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	11
2. QVT (Qualidade de Vida no Trabalho).....	12
3. PROFESSOR.....	18
3.1 PROFISSÃO PROFESSOR	18
4. FATORES QUE INTERFEREM NA QVT DO PROFESSOR.....	24
5. MODELOS DE QVT.....	34
6. A IMPORTÂNCIA DA QVT NA PROFISSÃO PROFESSOR.....	37
7. PESQUISA DE CAMPO.....	40
7. 1 PESQUISA REALIZADA EM ESCOLA PARTICULAR..	40
7. 1. 2 Questionário Aplicado Na Escola Particular	40
7. 1. 3 Questionário Aplicado A Diretora Da Escola Particular.....	45
7. 1. 4 Análise Dos Dados Da Escola Particular.....	46
7. 2 PESQUISA REALIZADA EM ESCOLA PÚBLICA.....	47
7. 2 . 1 Questionário Aplicado Na Escola Pública.....	47
7. 2 . 2 Análise Dos Dados Da Escola Pública.....	52
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
REFERÊNCIAS.....	55

1. INTRODUÇÃO

Na realidade brasileira muito se ouve falar sobre a falta de atratividade das licenciaturas, isso levando em consideração o desrespeito e o descaso vivenciados por muitos professores em sala de aula.

O que se pode notar é um acúmulo de frustrações e desencanto, onde tem ocasionado em muitos casos o desinteresse por parte destes profissionais em exercer sua função.

Foi pensando nestes problemas, e também no que os mesmos têm ocasionado tanto no desinteresse por parte dos professores, como também dos alunos a escolherem esta profissão como carreira, na desvalorização tanto familiar, governamental, dos alunos e da própria sociedade, que o presente trabalho nos fala sobre a necessidade de se repensar a importância destes profissionais à humanidade, de modo que se valorize o seu trabalho. Mostramos isso através do uso da QVT (Qualidade de Vida no Trabalho). Percebemos que ao longo dos anos houve um aumento significativo no desgaste físico e mental, muito estresse, desencadeamento de doenças e desmotivação, tudo isso gerado devido à falta de qualidade de vida no trabalho, levando-os a se desinteressarem por esta profissão de extrema importância.

Para o enriquecimento do referido trabalho foi realizada uma pesquisa com profissionais da prática docente e com gestores da educação em duas escolas, sendo elas uma particular e a outra pública, tendo por objetivo o levantamento de dados sobre a qualidade de vida no trabalho e suas consequências profissionais e pessoais.

2. (QVT) QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), como o próprio nome diz, está preocupada em estabelecer no ambiente em que se trabalha o máximo de qualidade, ou seja, prazer em executar determinadas tarefas. Tudo isso através de investimentos da organização para com seus funcionários e como consequência direta para seus clientes, de modo que se tragam resultados diretos a própria empresa e tudo que a compõe. São eles três fatores que a determina: autoestima, percepção de equilíbrio e bem-estar e hábitos saudáveis.

O alto índice de insatisfação e estresse por parte das pessoas em relação ao trabalho que realizam, tem levado a estudos sobre a QVT. Para entendermos a QVT é necessário, antes de qualquer coisa entender o que é QV (Qualidade de Vida).

Através de estudos realizados pela Sociologia, Antropologia, Ciência Política e Psicologia Social é que se obtiveram informações no intuito de esclarecer acerca do que é QV.

A expressão Qualidade de Vida “foi empregada pela primeira vez pelo presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson em 1964 ao declarar que ‘os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos’. Eles só podem ser medidos através da qualidade de vida que proporcionam às pessoas” (GRUPO WHOQOL, 1998 <http://www.ufrgs.br/psiquiatria/psiq/whoqol1.html>).

A QV além de valorizar o bem estar das pessoas, também traz consequências comportamentais positivas para os indivíduos, uma vez que estando satisfeitos, conseguem desenvolver de forma satisfatória suas atividades.

Kanaane (1999, p. 58) afirma que:

“A Qualidade de Vida, então, vem representada por condições facilitadoras que impliquem o bem-estar do funcionário, quanto ao alcance daquilo que ele busca como pessoa, como profissional, como ser social, enfim.”

A Qualidade de Vida está condicionada ao meio em que vive as pessoas, submetendo-as ao bem ou ao mal-estar.

Para KLEINPELL (1991), apud <http://www.revistas.usp.br/reeusp/article/viewFile/41118/44664>, a QV:

É um conceito ambíguo, abstrato e indefinido e que apareceu na literatura médica por volta de 1976 (Index Médico). Campbell et al apud MEEBERG (1993) refere que o uso deste termo na América ocorreu logo após a Segunda Guerra Mundial, no sentido de assegurar que para se ter boa vida era necessário algo além de se estar financeiramente seguro. São reforçados aqui, aspectos subjetivos vinculados à qualidade de vida.

A QV é totalmente subjetiva, uma vez que está ligada a diferentes interesses pessoais. Abrangente a QV varia em função da época, das crenças e das pessoas, de modo que está relacionada com a forma como cada um se vê e vê o mundo e a avaliação dessa qualidade é feita de acordo com critérios, tais como a educação, a profissão, a escolaridade, as necessidades de cada um, a saúde, que são diferentes para cada pessoa e para cada situação, pois há grande diversidade de condições sociais, de níveis de vida, de estados psíquicos e físicos e de crenças.

Segundo Dejours (1992, apud <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723/>):

Qualidade de vida é uma expressão de difícil conceituação, tendo em vista o seu caráter subjetivo, complexo e multidimensional. Ter qualidade de vida depende, pois, de fatores intrínsecos e extrínsecos. Assim, há uma conotação diferente de qualidade de vida para cada indivíduo, que é decorrente da inclusão desses na sociedade.

Com base em tais afirmações podemos concluir que QV resume-se em viver bem. E levando em consideração os aspectos profissionais e a questão da QV, percebeu-se

a necessidade de adequar as condições de trabalho. Até pelo fato de que é neste ambiente que passamos a maior parte do nosso tempo.

Diante da afirmação acima surge à questão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), que vem tratar de assuntos relacionados às condições oferecidas no ambiente de trabalho.

A QVT foi introduzida, publicamente, no início da década de 1970, pelo professor Louis Davis (Ucla, Los Angeles), ampliando o seu trabalho sobre o projeto de delineamento de cargos. Este movimento surge principalmente nos EUA, devido à preocupação com a competitividade internacional e o grande sucesso dos estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, centrados nos colaboradores através de práticas gerenciais capazes de reduzir conflitos. A QVT foi motivada pelas lutas de trabalhadores e estudantes contra alguns modelos de organização do trabalho que aconteceram na década de 1950, tendo o intuito de estabelecer o máximo de equilíbrio entre a organização (trabalho) e o indivíduo, de forma que promova, como o próprio nome diz qualidade, bem-estar para ambas as partes.

Somente há pouco tempo à preocupação com a QVT destacou-se como parte integrante de uma sociedade complexa e de um ambiente heterogêneo.

Os autores a seguir nos mostrarão a importância de um trabalhador satisfeito, e também a relação desses com a organização.

Segundo Chiavenato (2002, p. 391):

A QVT tem o objetivo de assimilar duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, do outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos sobre a produção e a produtividade.

Mais do que atender interesses de funcionários e organizações, a QVT está preocupada com o desenvolvimento humano. Um funcionário em desenvolvimento

é, na maior parte dos casos, uma pessoa mais participativa, e que também visa os mesmos interesses da ou para a empresa.

Feigenbaum (1994) e França (1997), apud <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723/>:

Entende que a QVT é baseada no princípio de que o comprometimento com a qualidade ocorre de forma mais natural nos ambientes em que os colaboradores se encontram, intrinsecamente, envolvidos nas decisões que influenciam diretamente suas atuações. Já para França (1997), a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho.

Criada para estabelecer parâmetros, a QVT funciona como um indicador, termômetro que indica o nível exato de qualidade para um ambiente de trabalho.

FRANÇA (2007, p. 168, apud http://www.ideau.com.br/bage/upload/artigos/art_20.pdf)

Qualidade de vida no trabalho é a capacidade de administrar o conjunto de ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas da organização.

A QVT é usada como um programa para atender e satisfazer as necessidades do trabalhador.

Para Fernandes (1996, apud <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723/>):

Pode-se entender QVT como um programa que visa a facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como ideia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

A questão do trabalho e a preocupação em manter qualidade no mesmo é um assunto que vem acompanhando o homem há muito tempo, variando de acordo com as necessidades relevantes naquele determinado momento.

Segundo Rodrigues (1994, apud <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723/>):

A qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início de sua existência, com outros títulos e em outros contextos, mas sempre voltada para a satisfação e o bem-estar do trabalhador na execução de suas tarefas.

Atualmente o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos do local de trabalho, ou seja, a QVT implica em profundo respeito pelas pessoas.

São várias as definições sobre a QVT, ora associando as características intrínsecas das tecnologias introduzidas e ao seu impacto; ora a elementos econômicos, como salários, incentivos, abonos, ou ainda a fatores ligados a saúde física, mental e à segurança e, em geral, ao bem estar daqueles que trabalham. Em outros casos, considera-se que a QVT é determinada por fatores psicológicos.

Para CIBORRA & LANZARA (1985, apud, Sonia Grubits, 2004 p. 213) a QVT pode estar relacionada ao:

(...) grau de criatividade, de autonomia, de flexibilidade de que os trabalhadores podem desfrutar ou (...) fatores organizativos e políticos, como a quantidade de controle pessoal sobre o posto de trabalho ou a quantidade de poder que os trabalhadores podem exercer sobre o ambiente circundante, a partir de seu posto de trabalho.

No Brasil, ainda há uma dificuldade em estabelecer a Qualidade de Vida no Trabalho. Como nos mostra LIMONGI-FRANÇA & RODRIGUES (1999, apud Sonia Grubits, 2004 p. 214):

Referem que “a realidade gerencial no Brasil tem mostrado que, na prática, a Qualidade de Vida no Trabalho tem sido compreendida de forma parcial e incompleta. A atuação da qualidade voltada para as pessoas frequentemente traz um referencial assistencialista, algumas vezes benemérito, ou simplesmente, ações gerenciais que ignoram a Qualidade de Vida no trabalho nas políticas e processos das empresas ou reparação de aspectos humanos e ambientais que neutralizam riscos na condição de trabalho”.

Diferentemente do que deveriam ser, muitas empresas, e em caso mais específico no âmbito das instituições de ensino, ainda hoje deixam de investir na QVT porque acreditam ser um investimento desnecessário, porém o presente trabalho nos mostra ao contrário, ou seja, se há a necessidade de resultados satisfatórios, é fundamental que os profissionais estejam motivados e satisfeitos. A QVT então, faz parte da transformação pelas quais passam as relações de trabalho na sociedade moderna.

3. PROFESSOR

Professor é aquele que tem como atividade profissional transmitir e colaborar com a formação pessoal e profissional de seus alunos, despertando neles a oportunidade do aprendizado e de fazer a transferência de novos conhecimentos.

3.1 PROFISSÃO PROFESSOR

Genesis das profissões, as palavras profissão e professor possuem a mesma origem. Todas as outras profissões só podem existir quando há professores ensinando-as aos seus alunos.

Segundo Bohoslavsky (1977, <http://www.scielo.br/pdf/%0D/cp/n118/16830.pdf>)

Quando o indivíduo pensa em uma profissão, ele pensa em “algo que se relaciona com a realização pessoal, a felicidade, a alegria de viver, etc., como quer que isto seja entendido”, e quando o envolvimento com esse “algo” deixa de resultar na realização pessoal, a tendência será, certamente, diminuir o envolvimento, diminuir os esforços.

Baseada no livro PROFISSÃO PROFESSOR de Antonio Nóvoa (1999 p. 15-19). O início da profissão de professor tem lugar no seio de algumas congregações religiosas, que se transformaram em congregações docentes. Ao longo dos séculos XVII e XVIII, os jesuítas e os oratorianos, por exemplo, foram estabelecendo progressivamente um conjunto de saberes, técnicas, normas e de valores específicos da profissão docente.

A segunda metade do século XVIII é um período-chave na história da educação e da profissão docente. Por toda Europa procura-se esboçar o perfil do professor ideal: Deve ser leigo ou religioso? Deve integrar-se num corpo docente ou agir a título

individual? De que modo deve ser escolhido e nomeado? Quem deve pagar o seu trabalho? Qual autoridade de que deve depender? (Julia 1981, apud António Nóvoa 1999 p.15). Este conjunto de interrogações acaba por levar a um movimento de secularização e estatização do ensino.

Este processo consiste, sobretudo, na substituição de um corpo de professores religiosos (ou sob o controlo do Estado), sem que, no entanto, tenha havido mudanças significativas nas motivações, nas normas e nos valores originais da profissão docente: o modelo do professor continua muito próximo do modelo do padre. (Julia 1981, apud António Nóvoa 1999, p.15).

Durante muitos anos a profissão docente ficou sob a ação dos sistemas estatais de ensino. Porém no início do século XVIII já havia uma diversidade de grupos que encaravam o ensino como ocupação principal, exercendo-a por vezes a tempo integral. Uma das principais preocupações dos reformadores nesta época consiste na definição de regras uniformes de seleção e de nomeação dos professores. A partir do final deste século não é permitido ensinar sem uma licença ou autorização do Estado, a qual é concedida na sequência de um exame que pode ser requerido pelos indivíduos que preenchem um certo número de condições (habilidades, idade, comportamento moral, etc.). Este documento constitui um verdadeiro suporte legal ao exercício da atividade docente, na medida em que contribui para a delimitação do campo profissional do ensino e para a atribuição ao professor do direito exclusivo de interrogação nesta área.

Agora os professores passam a serem funcionários, mas de um tipo particular, pois a sua ação está impregnada de uma forte intencionalidade política, devido aos projetos e às finalidades sociais de que são portadores.

No século XIX, a expansão escolar acentua-se sob a pressão de uma procura social cada vez mais forte: “a instrução foi encarada como um sinónimo de superioridade social, mas era apenas o seu corolário” (Furet e Ozouf, p. 176, apud António Nóvoa, 1999 p. 18).

Durante este mesmo século são criadas instituições de formação (um projeto antigo) graças aos interesses, nomeadamente do Estado e dos professores.

Maiores exigências de entrada, prolongamento do currículo e melhoria do nível acadêmico são algumas das reivindicações inscritas nas lutas associativas dos séculos XIX e XX.

A segunda metade do século XIX é um momento importante para compreender a ambiguidade do estatuto dos professores. Fixa-se neste período uma imagem intermédia dos professores, que são vistos como indivíduos entre várias situações: não são burgueses, mas também não é povo.

A implantação do ensino normal (ou ensino primário) acontece em meados do século XIX, onde há o aparecimento de um “novo” movimento associativo docente, que corresponde a uma tomada de consciência dos seus interesses como grupo profissional.

A escolha de um modelo associativo (de um perfil) mais adequado aos professores foi objeto de longas controvérsias, bem como as suas filiações políticas e ideológicas. Essas práticas associativas baseavam-se quase sempre por três eixos reivindicativos: melhoria do estatuto, controle da profissão e definição de uma carreira. O prestígio dos professores no início do século XX é indissociável da ação levada a cabo pelas suas associações, que acrescentam a unidade extrínseca do corpo docente, imposta pelo Estado, uma unidade intrínseca, construída com base em interesses comuns e na consolidação de um espírito de corpo.

Assim como a grande maioria das profissões, é necessário que se haja uma constante busca por novos conhecimentos (atualização), e no caso dos professores isso se faz ainda mais necessário, já que ele é o condutor de novos conhecimentos. Mas o que se pode observar é que ainda há por parte de alguns professores certa dificuldade de se adequar às novas condições relacionadas à sua atuação profissional, que ocasionam ainda mais situações de desconforto.

A Educadora Amélia Hamze (Profª UNIFEB/CETEC e FISO - Barretos, apud, [http://educador.brasilecola.com /trabalho-docente/professor.htm](http://educador.brasilecola.com/trabalho-docente/professor.htm)) vem nos mostrar exatamente como deve ser o perfil do profissional professor nos dias atuais:

O professor do século XXI deve ser um profissional da educação que elabora com criatividade conhecimentos teórico e críticos sobre a realidade. Nessa era da tecnologia, os professores devem ser encarados e considerados como parceiros/autores na transformação da qualidade social da escola, compreendendo os contextos históricos, sociais, culturais e organizacionais que fazem parte e interferem na sua atividade docente. Cabe então aos professores do século XXI a tarefa de apontar caminhos institucionais (coletivamente) para enfrentamento das novas demandas do mundo contemporâneo, com competência do conhecimento, com profissionalismo ético e consciência política. Só assim, estaremos aptos a oferecer oportunidades educacionais aos nossos alunos para construir e reconstruir saberes à luz do pensamento reflexivo e crítico entre as transformações sociais e a formação humana, usando para isso a compreensão e a proposição do real, sem deixar se seduzir pelos caminhos deslumbrantes dos anúncios publicitários, pelas opiniões tendenciosas da mídia.

Entenderemos agora na visão de alguns autores o que é Profissão Professor, ou seja, qual seu papel na educação.

Segundo Organização de Antônio Nóvoa (1999, p. 18):

Os professores são os protagonistas no terreno da grande operação histórica da escolarização, assumindo a tarefa de promover o valor a educação: ao fazê-lo criam as condições para a valorização das suas funções e, portanto, para a melhoria do seu estatuto socioprofissional.

Não existe uma definição exata do conceito da profissão do professor, porque a mesma está em permanente elaboração, ou seja, dependerá do contexto em que se

encontra a referida profissão. Entende-se que ela é constituída por conjunto de comportamentos, conhecimentos, destrezas, atitudes e valores.

Mattingly (1987, apud, Antônio Nóvoa 1999, p.71) diz que:

A profissão docente é uma semiprofissão. Em parte, porque depende de coordenadas político-administrativas que regulam o sistema educativo, em geral, e as condições do posto de trabalho, em particular. A própria profissão foi ganhando forma à medida que ia nascendo à organização burocrática dos sistemas escolares e, por isso, é lógico que a sua própria essência reflita as condições do meio em que se molda. O papel dos professores nos diferentes níveis do sistema educativo e as suas margens de autonomia são configurações históricas que têm muito a ver com as relações específicas que se foram estabelecendo entre a burocracia que governa a educação e os professores. Economistas e historiadores referiram que os sistemas escolares são o protótipo precoce da burocratização moderna.

O que se pode notar é que o professor é condicionado ao contexto histórico atual em que atua isso também levando em consideração o tipo de sistema educativo, governamental presente no momento.

Popkewitz (1986, apud, Antônio Nóvoa 1999, p.65) afirma que:

O conhecimento da prática pedagógica, e a possibilidade de a alterar, implica a compreensão das interações entre níveis ou contexto diferentes:

- a) O contexto propriamente pedagógico, formado pelas práticas quotidianas da classe, que constituem o que vulgarmente chamamos “prática”. Este contexto define as funções que, de forma mais imediata, dizem respeito aos professores.
- b) O contexto profissional dos professores, que elaboram como grupo um modelo de comportamento profissional (ideologias, conhecimentos, crenças, rotinas, etc.), produzindo um saber técnico que legitima as suas práticas. Este contexto pode reportar-se a subgrupos profissionais com diferentes ideologias, mesmo no interior de uma mesma escola, ou a todo o coletivo profissional.
- c) Um contexto sociocultural que proporciona valores e conteúdos considerados importantes.

A profissão professor nada mais é do que uma consequência de sua formação, o reflexo da cultura organizacional e governamental a que é submetido, ou seja, o mesmo deve estar devidamente preparado, atualizado frente às mudanças que constantemente a sociedade e o mundo em si lhe impõem.

4. FATORES QUE INTERFEREM NA QVT DO PROFESSOR

O que se pode notar ao longo dos anos é que essa profissão tão importante tem perdido seu valor. E isso porque na lista das profissões "ideais", ou seja, aquelas que as mães sonham para seus filhos, remuneram melhor, são respeitadas, conferem status social e que prova os mesmos as mais altas classes da elite, não aparecem os professores.

Para CORSINI (Revista Educação ano 17- nº 195, 2013, p.41) “Adeus docência: Número cada vez maior de professores que abandonam a profissão piora o quadro de escassez de profissionais na Educação Básica e coloca em questão a capacidade de atração da sala de aula atual”.

A Revista ainda nos diz que baixos salários, insatisfação no trabalho, desprestígio profissional, são velhas condições conhecidas pelos docentes, e isto é convertido em um fenômeno ainda mais preocupante com a escassez de profissionais na Educação Básica (é o primeiro nível do ensino escolar no país e compreende três etapas: a educação infantil (para crianças com até cinco anos), o ensino fundamental (para alunos de seis a 14 anos) e o ensino médio (para alunos de 15 a 17 anos)). Os professores têm deixado à sala de aula para se dedicar a outras áreas, como a iniciativa privada ou a docência no ensino superior.

“O motivo unânime para a evasão docente é a desvalorização da profissão e as más condições de trabalho”, afirma a professora Romélia Mara Alves Souto, do departamento de Matemática e Estatística do programa de mestrado em Educação da Universidade Federal de São João Del Rei (UFSJ), em Minas Gerais (Revista Educação ano 17- nº 195, 2013, p.41).

Até maio de 2013, pediram exoneração 101 professores da rede pública estadual do Mato Grosso, 63 em Sergipe, 18 em Roraima e 16 em Santa Catarina. No Rio de Janeiro, a média anual é de 350 exonerações, segundo a Secretaria de Estado da Educação, sem discernir quantas dessas são a pedido. Já a União dos Professores Públicos diz que, apenas nos cinco primeiros meses deste ano, 580 professores

abandonaram a carreira. Com isso segue diminuindo a procura pelos cursos de licenciatura, em consequência aumentando a falta de interesse pela docência.

A Organização de Antônio Nóvoa (1999, p. 95), vêm nos falando das mudanças sociais, políticas e econômicas, e conseqüentemente na educação, ainda nos mostra através de duas ideias, como essas mudanças interferem na profissão professor. Sendo elas:

“(...), situando-a num processo histórico em que as mudanças sociais transformaram profundamente seu trabalho, a sua imagem social e o valor que a sociedade atribui a própria educação (...)”

“A segunda é oferecer aos professores uma reflexão sobre o sentido e o significado do seu próprio trabalho, clarificando os objetivos, as metas e os valores educativos prioritários, bem como o modo de se adaptar às mudanças que a sociedade exige”.

O mesmo autor afirma em sua obra que essa mudança seria a passagem de um ensino de elite para um sistema de ensino de massas, implicando em um aumento quantitativo de professores e alunos, e com isso novos problemas qualitativos, o que exige reflexão, porque muitas modificações ocorreram na prática educativa nos últimos anos, desencantando muitos profissionais da área que não souberam redefinir o seu papel diante dessa nova situação.

Veremos a seguir algumas expressões usadas por diferentes autores para definir a reação docente frente a essas mudanças.

Uma delas é o chamado mal-estar docente. Essa expressão (Esteve, 1987) apareceu como um conceito da literatura pedagógica que pretende resumir o conjunto de reações dos professores como um grupo profissional desajustado devido à mudança social.

Alvin Toffler (1972, apud Nóvoa, 1999, p.96) define “o choque do futuro” como um efeito da mudança social acelerada, cuja principal consequência é o desajustamento do indivíduo, quando perde as referências culturais conhecidas.

Já Mitter (1985, apud Nóvoa, 1999, p.98) refere-se a este problema como uma “fase de desencanto”, ou seja, uma subvalorização da formação do professor, porém Veenman (1984, apud Nóvoa, 1999, p.109) utiliza o conceito “choque com a realidade”, choque este que torna o cotidiano do professor em sala de aula uma difícil tarefa.

Com base em pesquisas foi possível analisar e apontar algumas dificuldades encontradas principalmente nos dias atuais em relação a essa profissão.

As principais consequências do mal-estar docente segundo Antônio Nóvoa (1999, p. 113), estão nos seguintes aspectos:

- Sentimentos de desajustamento e insatisfação perante os problemas reais da prática do ensino, em aberta contradição com a imagem ideal do professor.
- Pedidos de transferência, como forma de fugir a situações conflituosas. Desenvolvimento de esquemas de inibição, como forma de contar a implicação pessoal com o trabalho que se realiza.
- Desejo manifesto de abandonar a docência (realizado ou não).
- Absentismo laboral, como mecanismo para contar a tensão acumulada.
- Esgotamento, como consequência da tensão acumulada.
- “Stress”.
- Ansiedade.
- Depreciação do eu. Autoculpabilização perante a incapacidade de ter sucesso no ensino.
- Reações neuróticas.
- Depressões.
- Ansiedade, como estado permanente associado em termos de causa-efeito a diagnósticos de doença mental.

O professor deve estar todo o dia atualizado, porque a sociedade vive em constante processo de mudanças, sendo assim tem que lidar com o fato de assumir responsabilidades que a própria sociedade e famílias têm deixado de fazer. Onde o profissional se vê sobrecarregado, e deixa de cumprir sua principal finalidade que é a de ensinar.

A professora Maria Isabel da Cunha (1989 p. 123) vem nos mostrar algumas situações que geram a desvalorização e descontentamento:

À desvalorização do magistério, estrutura do ensino e condições de trabalho. Segundo ela, a primeira questão que mais gera mágoa e desvalorização do profissional é o salário. E em segundo lugar diz respeito ao modelo de Universidade e de Escolas de 2º grau, que a legislação contemporânea determina. Para muitos professores também incluíam as questões com local para atividades escolares adequados, material disponível e especialmente bibliotecas.

“... a educação de hoje é um pacote. Os limites estão na legislação, no currículo. Possibilidade de mudanças tem poucas. O professor se dá conta de está sendo usado e não tem recursos para mudar as coisas...”.

O mal-estar vivenciado pelos professores hoje, tem sido fator relevante que acaba por ocasionar mal desempenho em seu ambiente de trabalho. Isso também se deve ao fato de que além de assumirem um papel que não lhes pertencem, sem uma preparação, ainda lidam com o fato de más condições institucionais, seja na própria estrutura, como também falta de ferramentas necessárias para que o mesmo tenha qualidade em sua vida profissional e pessoal.

Para Nóvoa (1999 p. 22):

A crise da profissão docente arrasta-se há longos anos e não se vislumbram perspectivas de superação a curto prazo. As consequências da situação de mal-estar que atinge o professorado estão à vista de todos: desmotivação pessoal e elevados índices de absentismo e de abandono, insatisfação profissional traduzida numa atitude de desinvestimento e de indisposição constante (face ao Ministério, aos colegas, aos alunos, etc.), recursos sistemático a discursos-alibi de desculpabilização e ausência de uma reflexão crítica sobre a acção profissional, etc. Esta espécie de autodepreciação é acompanhada por um sentimento generalizado de desconfiança em relação às competências e à qualidade do trabalho dos professores, alimentado por círculos intelectuais e políticos que dispõem de um importante poder simbólico nas actuais culturas de informação.

Todas essas circunstâncias de mudanças têm levado os professores a desempenharem mal o seu trabalho, e com isso tendo que suportar a crítica generalizada, que, sem analisar essas circunstâncias, os consideram responsáveis imediatos pelas falhas do sistema de ensino.

Segundo Prof^a Dr^a Rita Amelia Teixeira Vilela

http://www.pucminas.br/imagedb/mestrado_doutorado/publicacoes/PUA_ARQ_ARQ_UI20120828100326.pdf?PHPSESSID=97fcc17e5cc52b7e32f9e70fe01aa425>>aces
sado pesquisas realizadas pela OIT sobre o trabalho de professores, divulgados em 1981, 1984 e 1991(OIT. Empleo y Condiciones de trabajo Del personal docente. Ginebra. Oficina Internacional del trabajo. 1981;OIT. La situacion del personal docente. Ginebra. Oficina Internacional del trabajo. 1984; OIT. Personal docente: los retos del decenio de 1990. Ginebra. Oficina Internacional del trabajo. 1991) divulgam as condições de trabalho dos professores oferecendo assim, um conhecimento sistematizado da profissão docente frente às condições degradantes na vida social no final do século XX. São resultados de levantamentos, realizados em diferentes países, que indicam o desgaste destes profissionais, a propensão à exposição contínua a situação de stress, a partir de algumas variáveis como:

Volume e intensidade do trabalho docente; situações impostas para a carreira, tais como avaliações de desempenho e concursos para cargos de progressão funcional ou de salários; embates da carreira docente como classe profissional; modificações no status social da profissão decorrentes de perdas salariais e de significado social da profissão; modificações nas exigências de jornada de trabalho e de indicadores de competência decorrentes de modificações no trabalho do professor como consequências de novas situações sociais (tais como aumento de número de alunos em classe, perda de autonomia no trabalho e desgaste da relação professor aluno), assim como indicação de quadro de doenças profissionais a que estão mais propensos os professores.

São nas escolas, mais precisamente nas salas de aula, que se percebem vários fatores que interferem na qualidade vida no trabalho do professor. Por isso

abordaremos o tema QVT como uma solução para parte dos problemas apresentados.

A falta da qualidade de vida no trabalho dos professores tem influenciado negativamente em seu desempenho em sala de aula e em sua vida pessoal, podendo causar problemas a saúde e falta de comprometimento com o trabalho.

Segundo Lipp (2002, p. 14) as consequências de uma má qualidade de vida no trabalho do professor estão relacionadas:

(...) Geralmente as jornadas de trabalho são longas, iniciando-se muito cedo e podendo se estender até a noite. Há raras pausas de descanso e/ou refeições breves e em lugares desconfortáveis. O ritmo de trabalho costuma ser intenso e são exigidos altos níveis de atenção e concentração para a realização das tarefas.

Há uma pressão exercida essencialmente pelas novas tecnologias, necessitando uma adaptação sem um preparo prévio. Isso favorece a tensão, a insatisfação e a ansiedade, o que esgota o professor (BURNOUT).

Cada vez que um professor é submetido a situações como essas acima mencionadas, nota-se um desenvolvimento de grande stress, onde acaba por ocasionar o desencadeamento de doenças.

Segundo Seyle, pioneiro na pesquisa sobre stress nos idos do ano de 1930, o stress: “É a resposta do corpo a qualquer demanda, quando forçado a adaptar-se às mudanças”.

Toda mudança requer adaptações, caso isso não aconteça gera-se a incapacitação, o que pode contribuir para acúmulo de estresse e frustração.

Para Davis (1996, p.9) “(...) Estresse é qualquer mudança à qual você precisa se adaptar (...). Você vivencia o estresse a partir de três fontes básicas: seu meio ambiente, seu corpo e seus pensamentos (...)”.

Todas as novas responsabilidades que vem sendo impostas pelo Governo e sociedade, requer novas preparações, o que na prática não acontece; o professor

em muitos casos assume disciplinas para as quais não foi preparado, outro exemplo é a necessidade de buscar profissionais da saúde que possam oferecer um tratamento que possibilitem a volta ao equilíbrio físico e mental.

Patrícia Gomes Costa apresenta os principais causadores do afastamento dos professores do seu ambiente de trabalho:

Os dados obtidos da SESMET reunidos em um relatório mostraram os atendimentos médicos com solicitação para afastamento do trabalho pelos professores por motivos de saúde no período de julho de 2004 a julho de 2005. Após análise do relatório, obteve-se a seguinte informação sobre as principais doenças: As doenças que apresentaram o maior número de solicitações de afastamentos foram os transtornos mentais e comportamentais 18,99%, as doenças do aparelho respiratório 15,98%, sintomas encontrados em exames clínicos 11,62%, doenças do sistema osteomuscular 11,33% e doenças do aparelho circulatório 8,13%.(bibliotecadigital.unec.edu.br/ojs/index.php/unec03/article/viewFile/289/365)

Com base no relatório de Patrícia Gomes Costa, as principais doenças citadas serão discutidas a seguir. Os transtornos mentais e comportamentais são:

- Síndrome do pânico;
- Depressão; e
- Stress grave/Burnout.

Estes problemas mentais e comportamentais podem ser explicados pelo ritmo intenso de trabalho dos professores, longas jornadas de trabalho, tensão no ambiente escolar, aumento de atividades burocráticas e organização social do trabalho, acúmulo de atividades do professor não podendo esquecer também alta indisciplina dos alunos e a dificuldade dos mesmos em aprender.

Com relação aos problemas respiratórios seriam:

- As infecções das vias aéreas superiores;
- Outras doenças das vias respiratórias (rinite, asma, dentre outras); e
- As de estações como a gripe.

As doenças respiratórias são problemas associados com a qualidade do ar, as constantes mudanças de temperatura, o aumento no número de veículos e a exposição de agentes nocivos à saúde. Os professores encontram-se ainda expostos diariamente ao pó de giz, contato diário com muitas pessoas em salas de aula com ventilação nem sempre apropriada.

Também existem problemas relativos à cognição, percepção e estados emocionais, problemas relativos à fala e voz.

Doenças do sistema osteomuscular são:

- Os assentos nada ergonômicos;
- O uso constante do quadro negro;
- Os livros e os materiais pesados que os mesmos carregam diariamente, dentre outros fatores.

Também tem problemas como: transtornos dos discos cervicais, as dorsalgias, as sinovites, tenossinovites, tendinites.

Dorsalgia (ou "dor nas costas") pode provir dos músculos, nervos, ossos, articulações ou outras estruturas ligadas à coluna vertebral. A dor pode ser constante ou intermitente, localizada ou difusa. Pode ter características em picada ou ardor. A dor cervical pode deslocar-se pelo braço e mão e parte superior das costas. Na parte inferior pode deslocar-se pela perna e pé e incluir fraqueza e dormência.

Sinovites é a inflamação da membrana sinovial, uma fina camada de tecido conjuntivo que reveste estruturas como tendões musculares, capsulas articulares e bolsas sinoviais.

Tenossinovite é a inflamação do tendão e da membrana sinovial, encontrados nas articulações, causando dor, inchaço e dificuldade de mover a articulação afetada.

Tendinite é a inflamação de um tendão que surge usualmente através do excesso de repetições de um mesmo movimento (LER - Lesão por Esforço Repetitivo). Não é adquirida necessariamente no trabalho, mas com a difusão da inflamação, tornou-se

uma importante doença ocupacional. Esta condição afeta pessoas que despendem muito tempo realizando uma mesma tarefa quer em trabalho quer em lazer.

Os problemas circulatórios são:

- A hipertensão, associado ao alto índice de stress a que os professores são submetidos em seu dia-a-dia, podendo desencadear problemas como: hipertensão arterial, taquiarritmias, fadiga crônica, dores de cabeça dentre outras desordens; e
- As doenças cardíacas.

E a dignidade dos professores precisa ser resgatada, mas também sua saúde (Cury, 2003:63).

Uma patologia discutida atualmente, porém ainda pouco conhecida é a Síndrome de Burnout (ou Síndrome do Esgotamento Profissional), denominada como Doença do Século XXI, é caracterizada pelo esgotamento emocional, mental e físico causado e ampliado pelo estresse relacionado ao trabalho. Essa síndrome também é conhecida como Da Desistência do Educador.

A Síndrome de Burnout (do inglês *to burn out*, queimar por completo) já havia sido citada por Freud no início do século XX, porém seus estudos foram aprofundados nos anos de 1970, pelo psicanalista nova-iorquino Freudenberger, após diagnosticá-la em si mesmo.

O psicólogo André Luís de Souza no site www2.uol.com.br/JC/sites/educacao_basico/burnout.html afirma que:

A saúde mental do professor está em alerta (docentes pernambucanos estão desenvolvendo distúrbio conhecido como síndrome do esgotamento profissional). Psicólogo afirma que 40% dos professores que atende sofrem de algum sintoma de síndrome de Burnout.

- Apenas 2% dos jovens querem ser professor no Brasil
- "Invento desculpas ou atestado médico para não dar aula"
- Professores criticam burocracia e falta de estrutura

As principais causas:	Os principais sintomas:
Excesso de trabalho	Psicossomáticos - fadiga crônica, dor de cabeça, distúrbios do sono, úlceras e problemas gástricos, dores musculares, perda de peso.
Sobre-esforço (que leva a estados de ansiedade e fadiga)	Comportamentais - falta ao trabalho, vícios (fumo, álcool, drogas, café)
Desmoralização e perda de ilusão	Emocionais – irritabilidade, falta de concentração, distanciamento afetivo, distonia
Perda de vocação	Relativos ao trabalho - menor capacidade, ações hostis, conflitos.
Decepção com superiores	

Fonte: http://www2.uol.com.br/JC/sites/educacao_basico/burnout.html

A Síndrome de Burnout relacionada aos profissionais professores vem mostrar o alto índice de desistência por parte desses, não só da função a ser desempenhada, mas também da desistência psicológica, ou seja, o profissional não tem interesse de exercer determinada função, mais fisicamente permanece no trabalho.

Diante das situações adversas, os professores têm se mantido sob orientação médica e afastados das salas de aula, em consequência da baixa QVT. Esse processo é responsável pela queda da qualidade da educação.

5. MODELOS DE QVT

Os modelos de QVT foram criados com a finalidade de mostrar os problemas que interferem na qualidade de vida dos que estão integrados a um ambiente de trabalho, ter uma organização mais humana que gerará autonomia e responsabilidade aos colaboradores, e como devem funcionar nas organizações, instituições para que todos estejam satisfeitos. Foram muitos os estudiosos, que criaram uma espécie de indicador a fim de mostrar estes problemas. Veremos alguns deles.

Para Nadler e Lawler (apud CHIAVENATO, 1999), a QVT está fundamentada em quatro aspectos:

- **Participação dos colaboradores nas decisões:** Tornar os trabalhadores mais envolvidos com os assuntos da empresa.
- **Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho:** Possibilidade de amadurecimento profissional, disciplina e trabalho em equipe.
- **Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional:** Tornar os trabalhadores mais motivados, e envolvidos, através de benefícios e salários justos.
- **Melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas, horário de trabalho, etc.:** Estabelecer qualidade de vida, dentro e fora do trabalho.

À medida que esses quatro aspectos são incrementados há uma melhoria na QVT.

Para Hackman e Oldhan (apud CHIAVENATO, 1999), as dimensões do cargo produzem estados psicológicos críticos que conduzem a resultados pessoais e de trabalho que afetam a QVT. As dimensões do cargo são:

- **Variedade de habilidades:** o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa.

- **Identidade da tarefa:** o trabalho deve ser finalizado para que o indivíduo reconheça sua capacidade.
- **Significado da tarefa:** a pessoa deve ter percepção clara de como o seu trabalho pode acarretar consequências e impactos sobre o trabalho das demais.
- **Autonomia:** cada indivíduo deve ser responsável por suas tarefas, assim como por planejar e executá-las.
- **Retroação do próprio trabalho:** a empresa deve proporcionar informação ao colaborador sobre seu trabalho, para que possa avaliar seu desempenho.
- **Retroação extrínseca:** deve haver o retorno proporcionado aos superiores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho na tarefa.
- **Inter-relacionamento:** a tarefa deve possibilitar contato interpessoal do ocupante com outras pessoas ou com clientes internos e externos.

Para Walton (apud CHIAVENATO, 1999), existem oito fatores que afetam a QVT, a saber:

- **Compensação justa e adequada:** Salário justo.
- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** Justa jornada de trabalho, e ambiente físico adequado à saúde e bem-estar do trabalhador.
- **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** Autocontrole, desenvolver a autonomia, habilidades e conhecimento.
- **Oportunidade de crescimento contínuo e segurança:** Plano de carreira, crescimento e desenvolvimento pessoal e segurança no emprego de forma duradoura.
- **Integração social na organização:** Eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito.
- **Constitucionalismo:** Refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do trabalhador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático dentro da organização.

- **Trabalho e espaço total de vida:** O trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do trabalhador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer e atividades comunitárias.
- **Relevância social da vida no trabalho:** O trabalho deve ser uma atividade social que traga prazer e orgulho para um trabalhador em participar de uma organização. A organização deve ter atuação e imagem favorável perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

O objetivo em implantar um modelo de QVT, seria uma forma utilizada para gerar uma organização/instituição mais humana, na qual o trabalho irá desenvolver autonomia e responsabilidade na vida do colaborador.

Sendo assim, os modelos foram criados para uma melhoria significativa nos setores trabalhistas, como observado os modelos apresentam uma linha de pensamento. Presume-se que uma organização/instituição possa utilizar estes modelos e criar situações agradáveis no ambiente de trabalho.

6. A IMPORTÂNCIA DA QVT NA PROFISSÃO PROFESSOR

A QVT é de total importância, porque quando havendo a conscientização e o cumprimento dos programas acima mencionados tem por finalidade prevenir problemas de saúde dos funcionários de modo a motivá-los, e estabelecer condições favoráveis ao ambiente de trabalho.

Um programa de bem-estar pode ter como forma de estímulos:

- Ajudar os funcionários a identificarem riscos potenciais de saúde.
- Informar os funcionários a respeito de riscos à saúde, como hipertensão, problemas cardíacos, diabetes, tabagismo, obesidade, hábitos alimentares, estresse.
- Encorajar os funcionários a mudar seus hábitos através da alimentação, exercícios e monitoramento da saúde.

Uma empresa que pode ser vista como exemplo de compromisso com a QVT de seus colaboradores é a Shell que oferece o Programa **SAÚDE É UM NEGÓCIO**, que oferece aos colaboradores melhorias nas condições de saúde e prevenção de doenças, considerando que motivação, satisfação, integração garantem maior produtividade e menores custos com tratamentos de saúde.

Milkovich e Boudreau salientam que a QVT parte do reconhecimento de que um trabalhador treinado e bem posicionado em uma empresa está em melhor condição para identificar problemas no ambiente de trabalho com relação à qualidade dos produtos e do trabalho desenvolvido.

Assim, a QVT é essencial na criação de um espírito de envolvimento organizacional (direitos e deveres, tanto da empresa como do trabalhador), como nos programas de qualidade total nas organizações.

Considerando os problemas apresentados, buscaremos, através da QVT, soluções que possam favorecer a relação dos profissionais da educação com seu trabalho, e também como forma de mudança e valorização dos mesmos, para que possam se

sentir amparados e conseqüentemente busquem situações que apresentem seu compromisso em participar da formação de seus alunos, tendo a possibilidade de realização.

Segundo Nóvoa (1999, p. 18):

Os professores são os protagonistas no terreno da grande operação histórica da escolarização, assumindo a tarefa de promover o valor a educação: ao fazê-lo criam as condições para a valorização das suas funções e, portanto, para a melhoria do seu estatuto socioprofissional.

A motivação é um fator relevante para o exercício da profissão de professor, pois garante uma melhor condição de trabalho aos mesmos. Os professores precisam resgatar sua autoestima, o prazer em exercer sua profissão, o respeito perante a sociedade, este primordial para sua realização profissional.

Mauricio Apolinário (2007 p. 105) descreve a realidade do professor e a necessidade de motivá-lo:

A profissão de professor, tal como a encontramos atualmente, é árdua demais para nós; proporciona-nos sejam na sala de aula ou fora dela – muitos sofrimentos, decepções – com alunos, com colegas, com a Educação em si – e tarefas impossíveis – esses alunos não têm mais jeito. Ai começa um jogo de “empurra – empurra”: culpam-se os pais, que não impuseram limites, culpa-se a televisão, a escola, o sistema.

Frente a todas essas situações de desencanto e frustrações, vemos a necessidade de mudança. A QVT vem justamente para transformar tudo isso e proporcionar condições favoráveis a esse trabalhador.

Para Sato (1999, apud, Sonia Grubits 2004, p. 214):

A QVT vem resgatar noções como motivação, satisfação, saúde-segurança no trabalho, envolvendo discussões mais recentes sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias o homem, desta feita, deixa de ser apenas o objeto para tornar-se também o sujeito e protagonista de pesquisas e estudos, tendo consideradas suas necessidades psicológicas, fisiológicas, culturais e sócias.

Quando há a preocupação com a QVT, logo também se estabelece condições de segurança no ambiente de trabalho.

Segundo Chiavenato (2008 p. 477):

- A segurança do trabalho é o conjunto de medidas de ordem técnica, educacional, médicas e psicológicas utilizadas para prevenir acidentes, quer eliminando condição insegura do ambiente quer instruindo ou convencendo as pessoas da implantação de praticas preventivas.
- Segurança do trabalho está relacionada com condições de trabalho seguras e saudáveis para as pessoas.

A QVT então é essencial para que se tenham trabalhadores saudáveis e que gostem de frequentar seu ambiente de trabalho. Sendo assim o trabalho só terá qualidade no momento em que o trabalhador estiver satisfeito com o mesmo.

7. PESQUISA DE CAMPO

Como parte deste trabalho foi realizada uma pesquisa tendo como participantes professores e gestores de duas escolas, sendo uma da rede pública e outra da rede particular de ensino. Os dados levantados são apresentados a seguir.

7.1 PESQUISA REALIZADA EM ESCOLA PARTICULAR

A presente pesquisa foi realizada em uma escola particular de um município do interior do Estado de São Paulo, que tem em seu quadro 31 professores, destes 20 responderam ao questionário.

A pesquisa nos apresentou resultados quantitativos e qualitativos, oferecendo informações sobre o compromisso com a QVT naquele ambiente de trabalho.

7.1. 2 QUESTIONÁRIO APLICADO NA ESCOLA PARTICULAR

QVT (Qualidade de Vida no Trabalho), um assunto que vem sendo discutido em todas as áreas de trabalho, trata-se do compromisso de oferecer um ambiente de trabalho saudável, que favoreça a dedicação e o desempenho do trabalhador, atingindo as necessidades e objetivos da organização.

Com base em tal afirmação responda:

Sexo - 25% M 75% F

Idade: M 30 a 52 F 28 a 53

1. Há quanto tempo atua como professor (a)?

Menos de um ano	0%
De um a cinco anos	5%
De seis a dez anos	30%
De onze a vinte anos	25%
Mais de vinte anos	40%

A maioria dos professores atua há mais de 20 anos.

2. Atualmente atua em que nível escolar?

Ed. Infantil	14%
Ensino Fundamental -1º ciclo	28%
Ensino Fundamental - 2º ciclo	33%
Ensino Médio	25%
Ensino Superior	0%

A maioria dos professores atua no Ensino Fundamental – 2º ciclo.

3. Em qual (is) período (s) trabalha?

Matutino	45%
Vespertino	45%
Noturno	9%

Há um equilíbrio na atuação dos professores entre os períodos matutino e vespertino.

4. Desempenha outra atividade profissional, além da de professor, para completar sua renda?

Sim	20%
Não	80%

A maioria dos professores atua somente no magistério.

- As outras atividades desempenhadas são:

“Assistente de coordenação e aulas particulares.” - 1

“Representação comercial” - 1

“Artesanato” - 1

“Auxiliar de secretaria.” -1

5. Você já ouviu falar sobre QVT (Qualidade de Vida no Trabalho)?

Sim 85%

Não 15%

A maioria dos professores conhece a QVT.

6. As ou a escola(s) em que você trabalha, desenvolve(m) programas relacionados à QVT?

Sim 20%

Não 75%

Obs.: Não sabe 5%

É importante salientar que a grande maioria respondeu que a(s) escola(s) em que atua não oferece(m) programa de QVT, porém devemos considerar o desconhecimento desses profissionais em relação aos programas que podem ser pouco divulgados.

7. A(s) mesma(s) provê(m) recursos e materiais necessários para o bom desenvolvimento do seu trabalho?

Sim 95%

Não 5%

A escola provê recursos.

8. Sente dificuldades em exercer sua função devido à falta de respeito e educação dos alunos?

Sim 25%

Não 75%

A grande maioria não sente dificuldades em exercer sua profissão.

9. Durante seu tempo de atuação, você já enfrentou algum tipo de problema relacionado à falta de QVT? Seja na saúde física ou psicológica?

Sim 25%

Não 75%

A grande maioria não enfrentou nenhum tipo de problema relacionado à falta de QVT.

10. Você fez ou faz algum tipo de tratamento médico ou tem um comprometimento de saúde, devido à falta de QVT?

Sim 25%

Não 75%

A grande maioria não precisou de tratamento médico, nem possui comprometimento de saúde devido à falta de QVT.

11. Você tem tempo para o lazer?

Sim 80%

Não 20%

A grande maioria possui tempo para o lazer.

- Algumas das opções de lazer citadas foram:

Sair com os amigos I I I I

Ver filmes I I I I

Praticar esporte I I I

Atividades em família I I I

Ler I I

Viajar I I I

12. Considera-se um profissional motivado e satisfeito?

Sim 95%

Não 5%

A grande maioria considera-se motivado e satisfeito.

13. Se tivesse oportunidade, mudaria de emprego?

Sim 20%

Não 80%

A grande maioria não mudaria emprego.

- As novas oportunidades de emprego citadas foram:

Empresa I I I I

14. Você tem sugestão de como o ambiente escolar e o desempenho do professor poderia (m) ser melhorado (s) através da QVT?

Professor auxiliar I

Menos cobranças I

Carga horária - Mais tempo para desenvolver seu trabalho I I I

Menos pressão I

Disponibilidade de material como microfone, lousa branca etc I

Menor número de alunos por sala I I

Ginástica laboral I

Fonoaudióloga I

Psicóloga I

Intervalos a cada duas aulas I

Melhor remuneração I

Plano de carreira I

Valorização do trabalho docente I

Melhoria do espaço físico I

7.1.3 QUESTIONÁRIO APLICADO AO DIRETOR/A DA ESCOLA PARTICULAR

QVT (Qualidade de Vida no Trabalho), um assunto que vem sendo discutido em todas as áreas de trabalho, trata-se do compromisso de oferecer um ambiente de trabalho saudável, que favoreça a dedicação e o desempenho do trabalhador, atingindo as necessidades e objetivos da organização.

Com relação a este assunto responda.

Sexo - ()M (X)F

Idade – 50 anos

1. Você já ouviu falar sobre QVT (Qualidade de Vida no Trabalho)?

(X) Sim () Não

2. A escola tem conhecimento sobre a importância da QVT, e os fatores que a envolvem?

(X) Sim () Não

3. A escola tem conhecimento sobre quais os fatores que interferem negativamente para a QVT de seus professores?

(X) Sim () Não

4. Desenvolve algum programa relacionado à boa QVT dos professores?

() Sim (X) Não

5. O trabalho dos professores dificulta ou facilita a sua própria QVT?

(X) Sim () Não

6. A escola provê recursos e materiais necessários para o bom desenvolvimento do trabalho dos professores?

(X) Sim () Não

7. Em sua visão, atualmente os professores estão motivados e satisfeitos?

(X) Sim () Não

Por quê?

Sim na maior parte estão satisfeitos. Falta-lhes um pouco de motivação porque muitas vezes a família não os apoia muito pelo contrário.

7.1.4 ANÁLISE DOS DADOS DA ESCOLA PARTICULAR

Diante dos dados obtidos observou-se que a mesma possui em seu quadro de funcionários, uma grande parcela de professores que atua há mais de 20 anos, comprovando sua experiência.

São professores que atuam no Ensino Fundamental – 2º ciclo entre os períodos matutino e vespertino, atuando somente no magistério.

Estes têm informações sobre a QVT, porém é importante salientar que a grande maioria respondeu que a(s) escola(s) em que atua(m) não oferece(m) programa de QVT, devendo considerar o desconhecimento desses profissionais em relação aos programas que podem ser pouco divulgados.

A escola provê recursos necessários para o desenvolvimento de seus trabalhos. E com relação aos alunos, não sentem dificuldades em exercer sua profissão.

São pessoas que na grande maioria não enfrentaram nenhum tipo de problema relacionado à falta de QVT e que não precisam de tratamento médico, nem possuem comprometimento de saúde.

A pesquisa pedia aos professores que dessem sugestões de como o ambiente escolar e o desempenho dos mesmos pudessem ser melhorados através da QVT. O que mostrou serem profissionais que ganham relativamente bem, pois somente uma das pessoas sugeriu uma melhoria da remuneração.

São pessoas mais motivadas e satisfeitas, até por terem mais tempo para o lazer. Mais isso no âmbito social e familiar, pois quando se trata do ambiente de trabalho, eles pedem mais tempo para desenvolvê-lo melhor, menos cobrança, menor pressão, ajuda de um professor auxiliar, disponibilidade de material como:

microfone, lousa branca, etc., menor número de alunos por sala, ginástica laboral, fonoaudióloga, psicóloga, intervalos a cada duas aulas para descansar a voz, plano de carreira, melhoria do espaço físico e valorização do trabalho docente. Deixando-nos claro a necessidade dê-se implantar programas de QVT, que sejam de total conhecimento de todos, e que os mesmos se sentiam beneficiados e satisfeitos com seu ambiente de trabalho.

7.2 PESQUISA REALIZADA EM ESCOLA PÚBLICA

A presente pesquisa foi realizada em uma escola pública do Estado de São Paulo, Onde possui em média 60 professores, sendo que responderam ao questionário 24 desses.

A pesquisa nos apresentou resultados quantitativos e qualitativos, oferecendo informações sobre o compromisso com a QVT naquele ambiente de trabalho.

7.2.1 QUESTIONÁRIO APLICADO EM ESCOLA PÚBLICA

QVT (Qualidade de Vida no Trabalho), um assunto que vem sendo discutido em todas as áreas de trabalho, trata-se do compromisso de oferecer um ambiente de trabalho saudável, que favoreça a dedicação e o desempenho do trabalhador, atingindo as necessidades e objetivos da organização.

Com base em tal afirmação responda:

Sexo - 25% M 75% F

Idade: M 26 a 40 F 22 a 54

1. Há quanto tempo atua como professor (a)?

Menos de um ano	4%
De um a cinco anos	17%

De seis a dez anos 17%

De onze a vinte anos 21%

Mais de vinte anos 42%

A maioria dos professores atua há mais de 20 anos.

2. Atualmente atua em que nível escolar?

Ed. Infantil 0%

Ensino Fundamental -1º ciclo 2%

Ensino Fundamental - 2º ciclo 45%

Ensino Médio 52%

Ensino Superior 0%

A maioria dos professores atua entre o Ensino Fundamental – 2º ciclo e Ensino Médio.

3. Em qual (is) período (s) trabalha?

Matutino 38%

Vespertino 38%

Noturno 23%

Há um equilíbrio de atuação dos professores entre os períodos matutino e vespertino, porém há pouca diferença na porcentagem de professores que atuam no período noturno. Em alguns desses casos os profissionais atuam em mais de um período.

4. Desempenha outra atividade profissional, além da de professor, para completar sua renda?

Sim 17%

Não 83%

A maioria dos professores opta por não trabalhar em mais de um emprego.

- As outras atividades desempenhadas são:

Venda de produtos de beleza I

Aulas particulares I

Auxiliar de escritório I

5. Você já ouviu falar sobre QVT (Qualidade de Vida no Trabalho)?

Sim 60%

Não 40%

A maioria dos professores já ouviu falar sobre a QVT, porém há um valor considerável de professores que desconhecem.

6. As ou a escola(s) em que você trabalha, desenvolve(m) programas relacionados à QVT?

Sim 13%

Não 87%

Existe(m) o(s) programa(s), porém a grande maioria desconhece, e são beneficiados.

7. A mesma provê recursos e matérias necessários para o bom desenvolvimento do seu trabalho?

Sim 79%

Não 21%

A escola provê recursos.

8. Sente dificuldades em exercer sua função devido à falta de respeito e educação dos alunos?

Sim 63%

Não 38%

A grande maioria sente dificuldades.

9. Durante seu tempo de atuação, você já enfrentou algum tipo de problema relacionado à falta de QVT? Seja na saúde física ou psicológica?

Sim 67%

Não 33%

A grande maioria já enfrentou algum tipo de problema.

10. Você fez ou faz algum tipo de tratamento médico ou tem um comprometimento de saúde, devido à falta de QVT?

Sim 46%

Não 54%

Nota-se que: É significativo o número de professores que tiveram algum tipo de problema de saúde relacionado à baixa QVT.

11. Você tem tempo para o lazer?

Sim 71%

Não 29%

A grande maioria possui tempo para o lazer.

- Algumas das opções de lazer citadas foram:

Esportes | | | | |

Leitura | | | |

Viagens | | | |

Teatro/cinema | | |

Atividades em família |

Jogos | | |

Sair com amigos | |

Filmes |

12. Considera-se um profissional motivado e satisfeito?

Sim 42%

Não 58%

Embora exista uma boa parcela de professores que se sentem motivados e satisfeitos, a maioria não se sente. É bastante significativo o número de profissionais insatisfeitos, o que havia sido identificado nas questões 8, 9 e 10.

13. Se tivesse oportunidade, mudaria de emprego?

Sim 48%

Não 52%

Apesar do grande número de professores que aproveitariam a possibilidade de mudança de emprego, a maioria ainda pretende se manter na profissão para a qual se preparou.

- As novas oportunidades de emprego citadas foram:

Serviço público em outra área I I I

Seguir a carreira no Ensino Superior I

Comércio I

Treinadora de cães I

14. Você tem sugestão de como o ambiente escolar e o desempenho do professor poderia (m) ser melhorado (s) através da QVT?

- Algumas das sugestões citadas pelos mesmos são:

Menor número de alunos por sala I I I I I I

Melhores condições de trabalho I I I I

Melhoria salarial I I

Respeito por parte da sociedade (Valorização do professor) I I I I I

Atividades de lazer com a família I

Diminuição da carga horária I I I I

Ginástica laboral I I

7.2.2 ANÁLISE DOS DADOS DA ESCOLA PÚBLICA

Também são professores que atuam há mais de 20 anos. O que nos mostra que são profissionais experientes, e que podem ou não atuar durante todo esse tempo nessa ou em mais escolas.

São na grande maioria, professores que atua entre o Ensino Fundamental – 2º ciclo e Ensino Médio, havendo um equilíbrio dessa atuação entre os períodos matutino e vespertino, porém há pouca diferença na porcentagem de professores que atuam no período noturno. Em alguns desses casos os profissionais atuam em mais de um período.

Com pouco tempo disponível para si, eles pedem diminuição da carga horária, que os leva a optar por não trabalhar em mais de um emprego, deixando uma possibilidade de ter uma renda extra, o que pode ser ruim já que os mesmo possuem baixos salários, e pedem uma melhoria salarial.

Foi constatado que a maioria destes professores já ouviram falar sobre a QVT, porém há um valor considerável de professores que desconhecem. Que a escola onde estes atuam pode até ser que realizam programas voltados a QVT, mais que a grande maioria desconhece, logo não são beneficiados.

Podemos perceber também que a escola provê recursos necessários para que os professores desenvolvam seu trabalho, porém a falta de respeito e educação dos alunos na grande maioria dos casos faz com que os mesmos sintam dificuldades de exercer sua função.

Estes disseram ter tempo para o lazer, mas que também já enfrentaram algum tipo de problema relacionado à saúde física ou psicológica, o que os levaram a fazer

algum tipo de tratamento médico ou a ter um comprometimento da mesma, devido à falta de QVT.

E embora exista uma boa parcela de professores que se sentem motivados e satisfeitos, a maioria diz não se sentir. Sendo bastante significativo o número de profissionais insatisfeitos, característica identificada nas questões 8, 9 e 10. Como forma de mostrar essa insatisfação os mesmos citam sugestões que promovam a QVT, que são: melhores condições de trabalho, menor número de alunos por sala, ginástica laboral, diminuição da carga horária, respeito por parte da sociedade (valorização do professor).

Toda essa situação de baixa QVT nos mostrou que um grande número desses professores aproveitaria a possibilidade para mudar de emprego, o que é bastante preocupante caso essa estatística continue a crescer, porém a maioria ainda pretende se manter na profissão para a qual se preparou.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve por objetivo apresentar a real condição em que trabalha o profissional professor, mostrando a importância de se valoriza-lo.

Por meio dos dados obtidos através da pesquisa realizada em campo com professores e diretores de escola pública e particular, podemos observar que a escola particular durante o questionário aplicado, obteve por diversas vezes respostas que praticamente se equilibravam, se correspondendo com as respostas dadas da diretora. Ambas demonstravam certa qualidade de vida fora de seu ambiente de trabalho, porém quando se tratava de Qualidade de Vida no mesmo, as escolas possuíam as mesmas posições, ficando evidente que a QVT dos professores é comprometida pela desvalorização profissional, baixo salário, muitas vezes jornada dupla de trabalho para garantir o sustento, tendo tempo, porém pouco para o lazer e família, e para cuidarem da saúde.

Esta pesquisa vem nos mostrando, quão grande é a necessidade de se enfatizar mais sobre o assunto QVT nos ambientes escolares, que este é um assunto de muita importância, ou seja, se não há Qualidade de Vida no Trabalho, logo não há trabalhadores de qualidade, motivados, satisfeitos, felizes com a possibilidade de uma realização profissional. Que as escolas juntamente com seus diretores e o Governo, possam se atentar mais as necessidades do professor, que criem condições favoráveis de trabalho aos mesmos, com mais oportunidades (plano de carreira), que desenvolvam programas voltados à sua saúde e capacitação. Que a sociedade e os alunos os apoiem e os respeitem mais, fazendo com que esta profissão volte a estar entre as escolhidas, a ideal, valorizada.

REFERÊNCIAS

AMELIA TEIXEIRA VILELA, Rita. **O TRABALHO DO PROFESSOR NAS CONDIÇÕES DE ADVERSIDADE: ESCOLA, VIOLENCIA E PROFISSÃO DOCENTE.**

www.pucminas.br/imagedb/mestrado_doutorado/publicacoes/PUA_ARQ_ARQUI20120828100326.pdf?PHPSESSID=97fcc17e5cc52b7e32f9e70fe01aa425>>acessado

ARAÚJO FERNANDES, Camila; BEATRIZ CORONADO, Ana. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: fator decisivo no desempenho organizacional**

www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723/

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COLOMÉ BECK, Carmem Lúcia; DENARDIN BUDÓ, Maria de Lourdes; BRACINI GONZALES, Rosa Maria. **A QUALIDADE DE VIDA NA CONCEPÇÃO DE UM GRUPO DE PROFESSORAS DE ENFERMAGEM - ELEMENTOS PARA REFLEXÃO** <http://www.revistas.usp.br/reeusp/article/viewFile/41118/44664>

DE SOUZA, Irivaldo; VENDITTI JÚNIOR, Rubens. **Ginástica laboral: contribuições para a saúde e qualidade de vida de trabalhadores da indústria de construção e montagem - Case TECHINT S.A.** www.efdeportes.com/efd77/laboral.htm

DESENVOLVIMENTO DO WHOQOL - OMS - versão em português www.ufrgs.br/psiquiatria/psiq/whoqol1.html).

FERREIRO, Emilia. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A IMPORTÂNCIA DA VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL PROFESSOR. Porque os professores desistem.** 17- nº 195, julho, 2013, 4-66.

GOMES COSTA, Patrícia. Mestranda em Meio Ambiente e Sustentabilidade **AFASTAMENTO DOS PROFESSORES DE 5ª À 8ª SÉRIES DA REDE MUNICIPAL DE IPATINGA DA SALA DE AULA: PRINCIPAIS CAUSADORES.**

UNECbibliotecadigital.unec.edu.br/ojs/index.php/unec03/article/viewFile/289/365

GRUBITS, Sonia (org.). **Série saúde mental e trabalho.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

HAMZE, Amelia. **A profissão de ser professor**
<http://educador.brasilecola.com/trabalho-docente/professor.htm>

IORKOSKI, Cássia R. B.; RISSI, Vanessa. **Artigo: AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO NO SETOR PÚBLICO**
http://www.ideau.com.br/bage/upload/artigos/art_20.pdf

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. São Paulo: Atlas, 2009.

LIPP, Marilda Novaes (org). **O stress do professor**. Campinas: Papyrus, 2002.

LUÍS DE SOUZA , André. **Saúde mental do professor em alerta**
www2.uol.com.br/JC/sites/educacao_basico/burnout.html

NÓVOA, Antônio (org) et all - **Profissão Professor**. Porto - Portugal: Porto, 1999.

RIBEIRO, Maria Luisa Santos. **A história da educação brasileira: a organização escolar**. Campinas, 1995.

www.scielo.br/pdf/%0D/cp/n118/16830.pdf