

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS E
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

ADRIANA CARRIJO ROZA SIQUEIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM DESAFIO A SER
CONQUISTADO EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO FUNDAMENTAL**

ANÁPOLIS – GO

2016

ADRIANA CARRIJO ROZA SIQUEIRA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM DESAFIO A SER
CONQUISTADO EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO FUNDAMENTAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis, como requisito essencial para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional, sob a orientação do Prof. Me. Emerson Adriano Sill.

ANÁPOLIS – GO

2016

FOLHA DE APROVAÇÃO

ADRIANA CARRIJO ROZA SIQUEIRA

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM DESAFIO A SER CONQUISTADO EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO FUNDAMENTAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis, como requisito essencial para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional, sob a orientação do Prof. Me. Emerson Adriano Sill.

Data da aprovação: 25/06/2016.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Emerson Adriano Sill.
ORIENTADOR

Profª Ma. Elaine Abrahão Amaral
CONVIDADO

Profª Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel
CONVIDADO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM DESAFIO A SER CONQUISTADO EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO FUNDAMENTAL

Adriana Carrijo Roza Siqueira¹
Orientador: Prof. Me. Emerson Adriano Sill²

RESUMO: A qualidade de vida no trabalho é de fundamental importância para que o trabalhador produza mais e com mais eficiência. Este artigo teve como objetivo analisar a importância de manter ações que beneficiem a qualidade de vida dentro das instituições de ensino fundamental, reconhecendo-as como empresas que precisam de profissionais motivados, satisfeitos e em pleno bem-estar para que realizem seu trabalho com mais interesse, disposição e competência. A pesquisa foi essencialmente bibliográfica, realizada através de revisão de literatura em livros e artigos científicos publicados em meio eletrônico. A qualidade de vida no trabalho é ampla e complexa, requer que a empresa reconheça as estratégias mais assertivas no sentido de estimular seu funcionário, em contrapartida seu funcionário precisa compreender a importância de atuar com precisão, com responsabilidade e colocando em prática o modelo de produtividade adotado e incentivado pela empresa. Concluiu-se que ações de qualidade de vida no trabalho devem proporcionar uma organização mais humana, que possibilite condições de desenvolvimento pessoal ao colaborador. No que se refere às instituições de ensino fundamental devem ser reconhecidas como espaço de humanização e manutenção da saúde física e emocional para que tenham condições de proporcionar um ambiente gerador de bem-estar e qualidade de vida.

Palavras – Chave: Competitividade. Estratégia Organizacional. Motivação. Qualidade de Vida no Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

As pressões do mundo globalizado, as inovações tecnológicas criaram novos desafios para as empresas, que em consequência tiveram que adotar novos modelos de gestão. Esse efeito em cascata produziu severas mudanças no mundo do trabalho. Na outra extremidade desse processo, o trabalhador sentiu o impacto dessas mudanças em sua vida e no seu bem-estar.

Percebe-se que a atividade laboral tem impacto na vida e no bem-estar do trabalhador a ponto de interferir em sua motivação, desempenho, saúde física e

¹ Graduada em Letras: Centro Universitário de Anápolis, UniEVANGÉLICA.
Email: ice.adriana@hotmail.com

² Graduado em História: Universidade Tuiuti do Paraná. Especialista em Tutoria em EAD: Faculdade Internacional de Curitiba. Mestre em Educação: UTP. Doutorando em Sociologia: UFG.
Email: emersonsill@yahoo.com.br

emocional. Não se pode desassociar a pessoa, do trabalhador. O ser como um todo, suas emoções, sentimentos, valores precisa ser considerado dentro e fora do ambiente de trabalho.

No atual cenário é preciso fazer investimento na pessoa do trabalhador com o objetivo de melhorar sua qualidade de vida e conseqüentemente se manter no mercado altamente concorrido. Não se pode fragmentar o ser, sendo necessário que a empresa realize ações que favoreçam o desenvolvimento holístico do trabalhador, atendendo as suas amplas e variadas necessidades. A mudança de dinâmica nas organizações no último século, com o objetivo de continuarem ativas em seu mercado, não deixou imune o trabalhador que sofre grande desgaste físico e emocional nesse processo (LIMONGI-FRANÇA, 2005).

Diante das afirmações acima, o problema desta pesquisa é: a qualidade de vida no trabalho é um desafio a ser conquistado nas instituições de ensino fundamental?

É de grande importância compreender como as ações de qualidade de vida no trabalho, pois podem contribuir positivamente para o bem-estar do colaborador, em especial no caso desta pesquisa, no ensino fundamental, melhorando assim o seu desempenho e sua saúde física e emocional. Isto é o que justifica o desenvolvimento desta pesquisa.

Este artigo teve como objetivo analisar a importância de manter ações que beneficiem a qualidade de vida dentro das instituições de ensino fundamental, reconhecendo-as como empresas que precisam de profissionais motivados, satisfeitos e em pleno bem-estar para que realizem seu trabalho com mais interesse, disposição e competência.

A pesquisa foi essencialmente bibliográfica, que segundo Gil (2010) é um tipo de pesquisa indireta, feita através de exame em livros e textos para levantamento e análise do que já foi produzido. É realizada sobre e a partir da produção existente. Procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses. As fases da pesquisa bibliográfica são: determinação de objetivos; elaboração do plano de trabalho; identificação das fontes; localização das fontes e obtenção do material; leitura do material e tomada de apontamentos; confecção de fichas e redação do trabalho.

2 COMPREENSÃO DE TRABALHO

Competitividade é a marca do mercado de trabalho nesse século. Desde a infância os filhos são motivados por seus pais a serem os melhores naquilo que fazem. Escolhem-se as melhores escolas ofertam-se os melhores cursos com o objetivo de garantir aos filhos melhores condições de competirem quando chegarem à vida adulta. O objetivo de tornarem os filhos competitivos no mercado de trabalho é que eles possam ter qualidade de vida no futuro. Em geral os pais querem que os filhos conquistem horizontes melhores. Aplica-se a máxima de que só os melhores sobrevivem. Qualidade de vida está associada a progresso e a conquistas. Os pais entendem que se seus filhos alcançarem bons salários poderão viver melhor e mais felizes. Assim a relação trabalho e sociedade passam por inter-relações no contexto da sociedade (ALMEIDA, 2011).

2.1 O TRABALHO NA VIDA DO HOMEM

Trabalho é toda a ação do homem, estruturada deliberada e planejada, de forma a transformar a natureza. O trabalho é algo que exige do homem criatividade, habilidade e planejamento (MORRETI, 2012).

Isto implica que é através do trabalho que o homem se desenvolve, movimenta suas habilidades e imaginação, além de aprender a conhecer as forças da natureza e desafiá-las; aprende a conhecer suas próprias forças e limitações; integra-se com outras pessoas e vive sentimento e disciplinas. O homem não é sempre igual, o trabalho o modifica, pois conforme ele cresce no trabalho ele modifica sua visão de mundo e de si mesmo (ARANHA; MARTINS, 1986).

O trabalho automaticamente produz progresso, neste sentido existe uma relação entre os processos, que deriva da relação teoria e prática e que gera uma sucessiva progressão e conseqüente melhoria nas condições de vida do homem.

O trabalho é uma forma de realização do homem. Nele o homem encontra sentido por que vê desperto em si e a capacidade de criar e produzir. Para tanto de alguma maneira esse processo reflete na sua grandeza como ser. O ócio desconstrói a humanidade do homem, por que retira-lhe a capacidade criativa e realizadora, nesse sentido agindo de forma contrária as funções sociais do trabalho (MORRETI, 2012).

2.2 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DO TRABALHO

Em algumas culturas, como a grega, a ideia de trabalho sempre esteve associada com uma visão negativa. Na cultura grega da antiguidade todo o trabalho manual era compreendido como sendo inferior e só deveria ser praticado por escravos. Apenas a atividade intelectual era valorizada e esta era praticada pelos melhores homens os quais também estavam os filósofos (ARANHA; MARTINS, 1986).

Entre os romanos a ideia de trabalho está relacionada com a ausência de lazer. A própria etimologia da palavra trabalho (do latim *tripaliare*, *tripalium*) contribui para isso. “*Tripalium* era um aparelho de tortura, uma forquilha que era amarrada nos condenados, ou uma canga que se coloca nos animais. Daí a fácil associação de trabalho como sofrimento, falta de lazer e tortura” (DAMATTA, 1997, p. 30).

Para Damatta (1997) em nossa cultura o trabalho é concebido como um castigo. Daí ser comum ouvir a definição de trabalho como “batente”, o que sugere um obstáculo a ser superado. Na opinião dele isso explica a oscilação do nosso panteão de heróis:

Não é à toa que o nosso panteão de heróis oscila entre uma imagem deificada do malandro (aquele que vive na rua sem trabalhar e ganha o máximo com um mínimo de esforço), o renunciador ou o santo (aquele que abandona o trabalho neste mundo e vai trabalhar para o outro, como fazem os santos e líderes religiosos) e o caxias que talvez não seja o trabalhador, mas o cumpridor de leis que devem obrigar os outros a trabalhar ... O fato é que não temos a glorificação do trabalhador, nem a ideia de que a rua e o trabalho são locais onde se pode honestamente enriquecer e ganhar dignidade (DAMATTA, 1997, p. 31).

Esta concepção de trabalho retira a compreensão de dignidade do trabalho. O trabalho tem a ver com a capacidade criadora e não com penalidade como foi apresentado no texto. O substantivo *opus* (do latim) é a palavra para traduzir essa ideia criadora do trabalho é dela que deriva a palavra *operari* (criar uma obra) e *operarius* (aquele que cria). É nesse sentido que trabalho pode ser entendido como criador de riquezas dentro do contexto social (BIÉLER, 1999).

2.2.1 Trabalho como Meio de Sobrevivência

Durante muito tempo o trabalho era apenas uma forma de subsistência.

(DAMATTA, 1997). A origem do termo trabalho, que vem do latim “tripallium” que significa instrumento de tortura, o qual esteve por muito tempo associado com a ideia de penúria, tortura, o que faria justiça ao seu nome, há um indicativo de como se entende trabalho como sobrevivência (ARANHA; MARTINS, 1986).

Nas sociedades antigas alimentaram essa compreensão e tornaram quase que vital a necessidade do trabalho escravo para a manutenção da produção dos suprimentos necessários para a subsistência. Os senhores e proprietários se ocupavam apenas em discutir os assuntos da cidade que dependiam exclusivamente da produção escrava (ARANHA; MARTINS, 1986).

Até a chamada Idade Média o trabalho era desvalorizado, não era o elemento central da sociedade, pois o mesmo se valia da hereditariedade, da religião, da lealdade para se manter as relações sociais. Tomás de Aquino quis reabilitar a ideia de que o trabalho manual era equiparado à contemplação das ideias, mas sua construção teórica era grega e assim existia uma tendência em valorizar a atividade contemplativa (ARANHA; MARTINS, 1986).

Ainda hoje é possível ver influência dessa visão de trabalho em nossa sociedade. Não raro observa-se pessoas que alegam “que se ganhassem na loteria nunca mais trabalhariam”.

É parte da cosmovisão de tais pessoas a ideia de que trabalham para obterem o sustento e não necessariamente por que se sentem capazes de produzirem algo de útil por meio de suas habilidades e capacidades. Elas não se percebem como produtivas, mas como parte de uma cadeia de eventos.

2.2.2 Trabalho como Realização Pessoal

Aranha e Martins (1986) descreve como a partir da relação de dominação Hegel faz uma primeira leitura otimista da função do trabalho. Na passagem do “senhor e o escravo” descrita na *fenomenologia do espírito*, Hegel descreve a luta entre dois homens, o vencedor podendo matar o vencido, resolve subjugar-lo e o mantém como servo, entendendo que esta seria a forma de ser reconhecido como senhor. O servo em plena submissão, faz tudo que o senhor lhe pede, com o intuito de lhe agradar. Com o passar do tempo, o senhor descobre sua plena dependência do escravo, uma vez que não sabe fazer nada, ele percebe que existe entre ele e o mundo, um escravo que aprendeu a dominar a natureza. O senhor se vê

dependente do servo, e o escravo, ao aprender a vencer a natureza, redescobre a sua liberdade. Assim o trabalho, surge na visão de Hegel como expressão de liberdade reconquistada.

É interessante ressaltar que cada pessoa traz consigo sentimentos e ambições; cria expectativas, envolve-se, busca o desenvolvimento dentro daquilo que a realiza. Então, é necessário que se deixe de lado aquela ideia de que o ser humano trabalha tão somente para adquirir o salário, que nega seus sentimentos, que não se frustra com a falta de crescimento, que não se entristece com a indiferença dos seus gestores que apenas lhe cobram a tarefa e não o orientam para a real situação da empresa, que lhe negam o acesso às informações, que o tratam apenas como uma peça a mais no processo de produção. É preciso compreender que cada vez que o funcionário entra na empresa, é um indivíduo integrado e indivisível, com direito a todos os sonhos de autoestima e auto realização que lá está entrando (MORETTI, 2012).

O trabalho está relacionado ao progresso da humanidade sendo uma consequência das ações do homem em seu meio. Independentemente da função que exerça, o trabalhador está contribuindo de alguma maneira para o desenvolvimento da sociedade da qual ele participa. O ócio, o ganho ilícito são formas de “furtar” a sociedade. Aqueles que não trabalham não contribuem para o progresso (ARANHA, MARTINS, 1986).

3 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Até o século passado não havia preocupação com a qualidade de vida do trabalhador. Conceitos de saúde, qualidade de vida e de bem-estar não estavam no vocabulário das empresas. A preocupação com a qualidade de vida do trabalhador surge da necessidade de satisfazer o bem-estar do trabalhador e o bom desempenho da empresa (CHIAVENATO, 2010).

3.1 A ORIGEM DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo Qualidade de Vida Trabalho foi cunhado por Louis Davis na década de 1970 e se referia à preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos empregados. Na atualidade Qualidade de Vida no Trabalho traduz não só os

aspectos físicos e ambientais como também os aspectos psicológicos do local de trabalho (WALGER, 2014).

A Qualidade de Vida no Trabalho busca uma visão integral e ética do ser humano em seu relacionamento com as organizações. Seu argumento se baseia na ideia de que "para alcançar níveis elevados de qualidade e profundidade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam abundantemente recompensadas pelas suas contribuições" (CHIAVENATO, 2010, p. 418).

3.2 COMPONENTES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A composição da Qualidade de Vida no Trabalho é ampla e complexa, uma vez que tem que se considerar as variáveis individuais e organizacionais. Essas variáveis impactam de forma diferente cada indivíduo. Além disso, essas variáveis influenciam na compreensão da realidade, tanto do trabalhador como da organização (WALGER, 2014).

Apesar das percepções que se possa ter, trabalho que seja valioso deve ser realizado em condições ideais, com boa remuneração, estabilidade, supervisão competente, reconhecimento quanto ao desempenho, oportunidade de crescimento intelectual e profissional, possibilidade de promoção, excelente clima social e justiça (CHIAVENATO, 2010).

Como argumenta Walger, (2014, p. 195) "a complexidade em considerar esses fatores é que, embora a organização tenha ingerência sobre tais elementos, todos passam pelo viés da compreensão do indivíduo". Dependendo dos valores, das crenças, da história de vida, cada pessoa é impactada de maneira diferente pela existência ou não de algum desses fatores.

3.3 MODELOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Para Chiavenato (2010) a Qualidade de Vida no Trabalho tem como causa uma ação sistêmica das características individuais e organizacionais, de acordo com cultura de cada pessoa e organização. Não são apenas as características individuais, como necessidades, valores e expectativas; nem tampouco, só as características situacionais, como a estrutura organizacional, tecnologia, sistema de

recompensas, políticas internas. Este é o motivo por que existem variados modelos de qualidade de vida no trabalho.

Entre os principais modelos encontram-se os de Nadler e Lawler, de Hackman e Oldhan e o de Walton.

Cada um desses modelos tem sua importância, pois apresenta diferentes estratégias para aumentar a satisfação das necessidades dos colaboradores da empresa, para que possam obter resultados eficazes, gerando ou mantendo a qualidade de sua saúde física e psicológica.

3.3.1 O modelo de Nadler e Lawler

Neste modelo 4 fatores proporcionarão melhora na qualidade de vida no trabalho.

- 1- Participação nas decisões em que os funcionários são afetados diretamente;
- 2- Reestruturação do trabalho por meio do enriquecimento de tarefas e grupos autônomos de trabalho;
- 3- Inovação no sistema de recompensas de forma que influencie no clima organizacional;
- 4- Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, flexibilidade de horário entre outros.

3.3.2 O modelo de Hackman e Oldhan

Walger (2014) explica que Hackman e Oldhan relacionam a QVT com dimensões básicas das tarefas, que irão influenciar psicologicamente o trabalhador a ponto de impactá-lo em sua produtividade.

Essas dimensões são consideradas por Chiavenato (2010) da seguinte forma:

- 1- **Variedade de habilidades:** o cargo deve requerer várias e diferentes habilidades, conhecimentos e competências da pessoa;
- 2- **Identidade da tarefa:** o trabalho deve ser realizado do início ao fim para que a pessoa possa perceber que produz um resultado palpável;
- 3- **Significado da tarefa:** a pessoa deve ter uma clara percepção de como seu trabalho produz consequências e impactos sobre o trabalho de outros;

4- **Autonomia:** a pessoa deve ter responsabilidade pessoal para planejar e executar as tarefas, autonomia própria e independência para desempenhar;

5- **Retroação do próprio trabalho:** a tarefa deve proporcionar informação de retorno à pessoa para que ela própria possa auto avaliar seu desempenho;

6- **Retroação extrínseca:** deve haver o retorno proporcionado pelos supervisores hierárquicos ou clientes a respeito do desempenho da tarefa.

Hackman e Oldhan compreendem essas dimensões como parte determinante da QVT, por que elas oferecem recompensas que proporcionam satisfação e são auto motivadoras para o trabalho.

3.3.3 O modelo de Walton

Para Walton existem oito fatores que afetam a QVT, eles são apresentados por Chiavenato (2010) da seguinte maneira:

1- **Compensação justa e adequada:** a justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza; da equidade interna (equilíbrio entre as remunerações na organização) e da equidade externa (equilíbrio com as remunerações do mercado de trabalho);

2- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** envolvendo dimensões de jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e bem-estar da pessoa;

3- **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do trabalhador, desenvolver autonomia, autocontrole e ofertar informações sobre o processo total do trabalho, bem como retro informação quanto ao seu desempenho.

4- **Oportunidade de crescimento contínuo e segurança:** trata-se de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e segurança no emprego de forma duradoura;

5- **Integração social na organização:**(procura-se eliminar as barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, franqueza interpessoal e ausência de preconceito;

6- **Constitucionalidade:** é o estabelecimento de normas e regras pela organização, direitos e deveres do trabalhador, recursos contra decisões arbitrárias e o desenvolvimento de um clima de democracia na organização;

7- Trabalho e espaço total de vida: o trabalho não deve absorver todo tempo e a energia do trabalhador em detrimento da vida familiar e particular, de lazer e atividades comunitárias;

8- Relevância social da vida no trabalho: o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar daquela organização. A organização, por sua vez, deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelo produto e serviço oferecidos, práticas de emprego, além de regras bem definidas de funcionamento e administração eficiente.

Observando a multiplicidade de variáveis nos modelos propostos para determinar a Qualidade de Vida no Trabalho, Chiavenato (2010) propõe abordar o clima organizacional como modelador da Qualidade de Vida no Trabalho em uma organização. Nesse sentido encontra-se fatores imediatos e mediatos que interferem na Qualidade de Vida no Trabalho, como demonstrado na tabela seguir:

Quadro 1 - Fatores mediatos e imediatos na qualidade de vida no trabalho.

Fatores de 1ª ordem	São os fatores relacionados com o papel do indivíduo enquanto atuante na organização	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalho: representa a atividade básica que a pessoa desempenha na organização
Fatores de 2ª ordem	São os fatores relacionados com o entorno imediato do indivíduo. São os relacionamentos sociais imediatos e circundantes da pessoa.	<ul style="list-style-type: none"> • Superior imediato: pessoa que supervisiona diretamente a pessoa; • Fornecedor interno: pessoa que fornece insumos para o trabalho da pessoa; • Cliente interno: pessoa que recebe as saídas do trabalho da pessoa; • Subordinados: são as pessoas que se subordinam à pessoa.
Fatores de 3ª ordem	São os fatores que se referem ao entorno mediato que circunda o indivíduo.	<ul style="list-style-type: none"> • Diretrizes e políticas da empresa; • Amizades e colegas; • Ambiente psicológico; • Ambiente físico; • Remuneração fixa; • Clientes externos.
Fatores de 4ª ordem	São os fatores decorrentes das percepções, atitudes, comportamento do indivíduo em função de suas expectativas, necessidades e objetivos pessoais e quanto a organização.	<ul style="list-style-type: none"> • Imagem da empresa: como o indivíduo percebe a sua organização; • Satisfação pessoal: adequação entre as expectativas pessoais x organização; • Autonomia: grau de independência para planejar e executar tarefas; • Variedades de tarefas: grau de diversidade de habilidades que o indivíduo terá de utilizar para realizar seu trabalho; • Identidade com o trabalho: quanto mais identificado mais realização do trabalho; • Retroação: grau de informação de retorno para autoavaliação; • Reconhecimento: como se percebe que o trabalho é avaliado e recompensado; • Perspectiva de futuro: percepção de oportunidade de crescimento pessoal e intelectual; • Autorealização: grau em que se percebe o efetivo crescimento pessoal e intelectual.
Fatores de 5ª ordem	São os fatores mais distantes do dia a dia do indivíduo, mas que exercem influência em seu comportamento e atitude.	<ul style="list-style-type: none"> • Missão organizadora: conhecimento e percepção da congruência da missão corporativa com o próprio projeto de vida; • Visão organizacional: percepção da visão de futuro da organização e sua própria visão de futuro; • Cultura organizacional: congruência da cultura organizacional com os ideais pessoais; • Estrutura organizacional: é o grau de percepção de valores e princípios, gestão e estratégia organizacional.

Fonte: Chiavenato (2010).

O que se pode perceber é que os teóricos estão se complementando. É importante lembrar a afirmativa de Chiavenato de que a QVT é uma ação sistêmica que impacta de forma diferente as pessoas e organizações.

4 QUALIDADE DE VIDA EM PROFESSORES DO ENSINO FUNDAMENTAL

Estudos da qualidade de vida do docente no Brasil não são abundantes, em parte por que “os próprios docentes subestimam a necessidade de se preocuparem com sua saúde, fator esse motivado pela conformação com a realidade em que se encontram” (ROCHA; FERNANDES, 2007, p. 26). Estes mesmos autores, defendem que os problemas de saúde dos docentes passaram a ser objeto de interesse da comunidade de pesquisadores a partir da década de 1960 na Europa e na década de 1970 no Brasil.

A escola não pode ser vista de forma diferenciada dos demais componentes da economia capitalista, uma vez que ela sofre os “impactos das mudanças políticas, tecnológicas e econômicas decorrentes da globalização” (ROCHA; FERNANDES, 2007, p. 24). Inserida nesse contexto, a educação passou a ser vista como nicho de mercado a ser explorado.

Esses impactos acarretaram mudanças sensíveis na maneira de entender o magistério. O professor nessa nova realidade tem maior carga de trabalho, mais atividades burocráticas, menos autonomia e infraestrutura do ambiente escolar (COLARES et al., 2015). Hoje o professor, além da responsabilidade com o conteúdo a ser ministrado, precisa se ocupar com tarefas que em outro tempo eram desenvolvidas por outros agentes da escola, como preenchimento de notas em sites, lançamentos de informações on-line. Os docentes sofrem a pressão do tempo para que essas informações estejam disponíveis ao acesso dos pais, que noutro tempo acompanhavam os filhos de forma presencial, agora acompanham de forma virtual.

Um dado importante levantado por Colares et al. (2015) demonstra que a qualidade de vida pode variar dependendo do sexo, e nível de ensino em que eles estão envolvidos. As mulheres, segundo esse levantamento, são mais presentes no ensino fundamental e desenvolvem uma jornada de trabalho em seus domicílios, por isso são mais suscetíveis a problemas de saúde.

Quando a saúde é afetada a carreira do docente é prejudicada. Aumenta-se o

número de afastamento temporário e afeta também a motivação e o interesse tão essenciais no desenvolvimento da prática educacional. “A saúde do trabalhador é consequência da relação complexa e dinâmica entre o trabalhador e sua atividade” (ROCHA; FERNANDES, 2007, p. 24).

As pesquisas apontam para duas questões essenciais para a conquista da Qualidade de Vida nos professores do ensino fundamental II. Uma questão é a consciência do próprio docente e a outra é o papel da instituição, como discutiremos abaixo.

4.1 CONSCIÊNCIA DO PROFESSOR

Para Rocha e Fernandes (2007), o professor deve ser capacitado a cuidar de si e agir em grupo na defesa da promoção da qualidade de vida. Este é um grande desafio para a classe de docentes, que tem muita dificuldade de se unir em torno de causas pessoais. As pesquisas mais recentes apontam para a relação existente entre o trabalho docente e as possíveis doenças físicas e mentais dos professores. Essa constatação na verdade ainda não é uma unanimidade entre os professores.

Siqueira e Ferreira (2003) fizeram uma pesquisa com docentes do ensino fundamental da rede pública de Florianópolis, com o objetivo de investigar melhor o absenteísmo docente na escola de ensino fundamental. Em sua primeira etapa, o estudo caracterizou o universo das professoras das séries iniciais da rede pública de ensino, selecionadas da população total de docentes segundo os critérios: exercício de classe, docência em uma das quatro séries iniciais do ensino fundamental e pertencimento ao quadro efetivo. Esses dados foram obtidos junto à Secretaria de Educação de Florianópolis. Posteriormente, fez-se a classificação conforme o nível e o tempo de carreira, o estado civil e a idade, de um total de 150 docentes, efetuando-se uma análise simples de frequência e média. Na segunda etapa, foram analisados os prontuários dessas docentes que haviam gozado licença para tratamento de saúde, obtendo-se o total de 99. Esses prontuários encontravam-se arquivados na Gerência de Saúde do Servidor, órgão responsável pelas licenças dos servidores públicos municipais e estaduais. Foi realizada uma análise de frequência e média, com o intuito de verificar as ocorrências dos sintomas e seus respectivos diagnósticos, bem como o número e a duração das licenças gozadas. Na terceira e última etapa, foram entrevistadas docentes selecionadas dentre as que se

dispuseram a participar da pesquisa. Ao final do estudo foi constatado que frequentemente os professores se ausentavam de suas atividades por doenças respiratórias, doenças do aparelho locomotor e por problemas psicológicos e psiquiátricos.

Delcor et al. (2004), em pesquisa semelhante realizada em Vitória da Conquista (Bahia), com professores das fases iniciais, da rede privada, chegou a conclusões semelhantes, neste caso as principais reclamações dos docentes foram: cansaço mental, dores (musculares, membros e garganta) rouquidão.

Codo (1999) fez uma pesquisa de âmbito nacional. Sua pesquisa apontou que cerca de 32% dos professores não tinham um alto nível de envolvimento emocional com o trabalho, 25% se declaram exaustos emocionalmente. Sua pesquisa apontou para o fato alarmante de 48% dos professores estudados apresentavam sintomas da síndrome de *burnout*.

Estes dados revelam a condição de risco a que o docente é submetido. Lamentável é que nem sempre estes profissionais são conscientes desse risco. Muitos consideram os sintomas como cansaço e rotina. Não se preocupam com o desgaste físico e emocional que o excesso de atividade provoca. Como determina a legislação trabalhista anualmente os professores fazem o exame periódico, que em grande maioria dos casos é apenas cumprimento de formalidade. São consultas rápidas que não examinam a fundo possíveis doenças, sejam físicas ou psicológicas. Cabe ao professor procurar inteirar-se do seu real estado de saúde e caso necessário procurar ajuda. Há casos que por medo de ficar afastado o profissional o esconde ou omite problemas de saúde.

4.2 PAPEL DA INSTITUIÇÃO

Para Morreti (2012) o ideal é que a escola/instituição seja percebida como um espaço de humanização e promoção de saúde. Como já debatido anteriormente, é fundamental que a instituição/organização tenha preocupação com a Qualidade de Vida, e que estejam preocupadas em estabelecer estratégias que busquem atender as necessidades fundamentais de seus colaboradores.

Um dos papéis que a instituição desempenha para o alcance da Qualidade de Vida de seus colaboradores é motivacional. Os teóricos têm concluído que a motivação interfere diretamente na qualidade de vida de um profissional. Dentre

muitos fatores, a boa remuneração, um ambiente humanizado, a segurança no trabalho e a consciência do valor de sua função, são fundamentais para a motivação do colaborador (MORRETI, 2012).

4.3 REMUNERAÇÃO JUSTA

Quando se fala de remuneração é importante ressaltar não apenas a justiça no valor recebido como salário, pois este é a recompensa pelo trabalho, mas os incentivos que a instituição pode dar ao colaborador. Por salário entende-se o valor fixo, pré-determinado e remuneração é aquilo que se agrega ao salário (ROCHA; FERNANDES, 2007).

No intuito de motivar seus colaboradores a instituição pode agregar ganhos ao colaborador, como incentivo por produtividade, investimento em sua carreira, em forma de patrocínios de cursos de aperfeiçoamento, pós-graduação e outros; investimento em lazer. Estes são exemplos de estímulos que ajudam o colaborador a sentir-se motivado (ROCHA; FERNANDES, 2007).

4.4 AMBIENTE HUMANIZADO

Ambiente humanizado trata-se de proporcionar um ambiente alegre, descontraído, livre de competição, embora sem perder de vista a importância de manter o foco competitivo de uma equipe de trabalho. Colaboradores mal-humorados não contribuem para o ambiente humanizado (ROCHA; FERNANDES, 2007).

A tarefa do docente é carregada de stress, e isso não é diferente no ensino fundamental II. A carga emocional envolvida é grande. É necessário que a instituição de ensino compreenda a importância de ter um ambiente humanizado para dar suporte ao docente, para que ele sinta um mínimo de suporte emocional.

As pesquisas demonstram que são muitos os fatores de stress na vida do docente. Em trabalho recente Delcor (2004) fez um levantamento em que aponta o trabalho repetitivo e intenso numa mesma função por muito tempo, os curtos prazos para entregar suas tarefas e a exposição a hostilidades estão entre os principais fatores de stress dos docentes. Diante dessa realidade um ambiente saudável, humanizado é fundamental para aliviar a carga emocional do professor.

4.5 SEGURANÇA NO TRABALHO

A demonstração, por parte da instituição, de que está preocupada em oferecer as condições mínimas de trabalho, como proteção, higiene, proporciona ao colaborador a segurança de que a instituição está preocupada com o seu bem-estar, com a sua saúde. Há um senso de valorização, um sentimento de cuidado que gera motivação para trabalhar naquele local (DELCOR, 2004).

Essa não é a realidade em instituições de ensino, especialmente públicas, mas não somente. É sabido pela grande mídia a realidade de instituições que não oferecem segurança, onde os docentes são expostos à violência, nem mesmo instalações adequadas para o exercício de sua atividade.

4.6 SIGNIFICADO DO TRABALHO

O trabalho não pode constituir-se um fim em si mesmo. Ele precisa gerar satisfação em que o realiza. Cabe à instituição promover esse sentimento no seu colaborador. A empresa deve deixar claro sua missão, seus valores e objetivos e como isso contribui para a construção de uma sociedade melhor. É comum ouvir afirmações sobre a importância do magistério, afinal todos os profissionais dependeram um dia do professor para chegar onde estão (DELCOR, 2004).

A ideia do magistério como sacerdócio foi abolida e em seu lugar foi plantada uma visão profissional que quase esvaziou o sentido magno da função de ensinar. A perda dessa significação gera um vazio na profissão, já que não se pode pensar nela como a mais rentável (DELCOR, 2004).

4.7 A IMPORTÂNCIA DE IMPLANTAR PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NAS ESCOLAS

Chiavenato (2010) defende a implantação de programas de bem-estar por que eles possuem um efeito profilático. Segundo ele, esses programas devem ter três componentes:

- 1- Ajudar a identificar fatores de risco para a saúde;
- 2- Educar o funcionário sobre os eventuais riscos da saúde;
- 3- Encorajar o funcionário a adotar um estilo de vida que seja saudável.

Walger (2014) ressalta que o programa de Qualidade de Vida no Trabalho não deve ser empregado de forma imediatista, sem planejamento, sem os recursos necessários, pois nesse caso os resultados não serão como o esperado.

Existe uma grande variedade de Programas de Qualidade de Vida no Trabalho que proporcionam o desenvolvimento da qualidade de vida na empresa. Alguns desses programas são simples e baratos, como fornecer informações nutricionais, incentivo à prática de exercícios físicos, programas de antitabagismos, entre outros (CHIAVENATO, 2010).

O exemplo abaixo é uma demonstração de como uma empresa pode investir de maneira séria na qualidade de vida de seus colaboradores.

Chiavenato (2010) cita a Shell como uma empresa que investe fortemente na melhoria da qualidade de vida de seus colaboradores para garantir maior produtividade. Em uma pesquisa envolvendo 60% dos funcionários com o objetivo de determinar o perfil de saúde e os fatores de riscos, os dados revelaram que a maioria dos empregados é sedentária, obesa, estressada, inadequadamente alimentada e hipertensa omissa. O gerente de programas de saúde afirmou que esse perfil não é diferente dos colaboradores de outras empresas. Entre os 1.846 colaboradores consultados, 96% tinham dieta inadequada, alto consumo de gorduras e açúcares, 80% eram sedentários e 71% apresentavam excesso de peso, 17% eram hipertensos e 30% usavam automedicação. O ponto positivo foi a redução na porcentagem de fumantes, que caiu de 33% para 26%. Com esse levantamento a Shell passou a agir proativamente para oferecer ao colaborador melhorias nas condições de saúde e na prevenção de doenças. Isso não é paternalismo, pois a empresa sabe que o colaborador motivado, satisfeito, integrado e saudável garante maior produtividade e menos custo com doenças. A estratégia da Shell é investir na instalação de restaurantes especializados em pratos leves e *fitness centers* nas unidades que não possuem clube esportivo. Outra estratégia é implantar o programa *Wellness* (bem-estar) com grupos experimentais. A empresa dispõe de uma equipe de terapeutas para auxiliar os colaboradores que estejam com problemas afetivos, como divórcio, morte de cônjuge e doença na família.

Exemplos como este demonstram que a implantação de um sistema de qualidade de vida não é onerosa para uma instituição. É uma questão de custo benefício. A satisfação gerada no colaborador, juntamente com o sentimento de segurança e apoio, serão revertidos para a instituição em forma de dedicação e

menos ausência no trabalho e conseqüente maior produtividade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Investimento em qualidade de vida resulta em melhores ações e progresso social e dinamiza a economia global. Trabalhadores motivados trabalham mais e melhor. A motivação tem o poder de despertar a criatividade e dinamizar ações, além de tornar as pessoas proativas.

O debate sobre a qualidade de vida no trabalho já ganhou espaço em vários ramos da economia. Muita literatura tem sido produzida sobre o tema, mas ainda se constata que existe um hiato no que diz respeito à educação, mais especialmente nas fases iniciais, como foi o objeto deste estudo.

A Qualidade de Vida no Trabalho é um benefício para o trabalhador e para a empresa. Sendo assim é preciso buscar estratégias que promova qualidade de vida no trabalho nas organizações.

Ações de qualidade de vida no trabalho devem proporcionar uma organização mais humana, que possibilite condições de desenvolvimento pessoal ao colaborador. No que se refere às instituições de ensino fundamental, devem ser reconhecidas como espaço de humanização e manutenção da saúde física e emocional para que tenham condições de proporcionar um ambiente gerador de bem-estar e qualidade de vida.

ABSTRACT: The quality of working life is of fundamental importance for the worker to produce more and more efficiently. This article aims to analyze the importance of maintaining activities that benefit the quality of life within the primary education institutions, recognizing them as companies that need motivated professionals, satisfied and in good health to perform their work more interest, willingness and competence. The research was essentially bibliographic held through books and scientific articles published in electronic media literature review. The quality of working life is broad and complex, it requires the company to recognize the most assertive strategies to stimulate its employee in return your employee needs to understand the importance of acting accurately, responsibly and putting into practice the productivity model adopted and promoted by the company. It was concluded that quality of life actions at work should provide a more humane organization that enables conditions for personal development for employees. With regard to primary education institutions should be recognized as humanization of space and maintaining physical and emotional health that are able to provide a wellness generator environment and quality of life.

Keywords: Competitiveness. Motivation. Organizational Strategy. Quality of Life at Work.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, F. H. et al. Influência dos pais no processo de escolha profissional dos filhos: uma revisão da literatura. **Psico-USF** (Impresso), v. 16, n. 1, p. 75-85, 2011.

ARANHA, M. L. A.; MARTINS, M. H. P. **Filosofando**: Introdução à filosofia. São Paulo, SP: Moderna, 1986.

BIÉLER, A. **A força oculta dos protestantes**: oportunidade ou ameaça para a sociedade? Rio de Janeiro: Cultura, 1999.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CODO, W. (Org.). **Educação**: carinho e trabalho. Petrópolis: Vozes, 1999.

COLARES, M. C. et al. Indicadores de qualidade de vida em professores: uma revisão sistemática de estudos descritivos. **Pensar a Prática**. Goiânia, v. 18, n. 3, jul./set. 2015.

DAMATTA, R. **O que faz brasil, Brasil**. 8 ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1997.

DELCOR, N. S. et al. Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. **Cad Saúde Pública**. 2004; 187-96. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/6246397-O-trabalho-docente-e-a-qualidade-de-vida-dos-professores-na-educacao-basica.html>>. Acesso em: 02 maio 2016.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 45, n. 1, p. 96-96, 2005.

MORETTI, S. **Qualidade de vida no trabalho x Autorealização humana**. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-12.pdf>>. 2012. Acesso em: 27 jan. 2016.

ROCHA, V. M.; FERNANDES, M. H. **Qualidade de vida dos professores do ensino fundamental**: Uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0047-20852008000100005>. Acesso em: 29 abr. 2016.

SIQUEIRA, M. J. T.; FERREIRA, E. S. Saúde das professoras das séries iniciais: o

que o gênero tem a ver com isso? **Psicologia, Ciência e Profissão**. São Paulo, v. 23, n. 3, p. 76-83, 2003.

WALGER, C. Qualidade de Vida no Trabalho. **Motivação e satisfação no trabalho: Em busca do bem -estar de indivíduos e organizações**. Curitiba: InterSaberes, 2014.