

Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-estar Subjetivo dos Professores de uma Escola Estadual de Campo Grande, MS.

Rebolo, Flavinês¹

Gutierrez, Adriana Marques Charro²

RESUMO:

O objetivo desta pesquisa foi avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e o Bem-estar Subjetivo (BES) dos professores de uma escola de Campo Grande, MS. Acredita-se que a QVT e o BES possuem grande influência em relação ao desempenho profissional dos professores, pois colaboram para a motivação, o envolvimento e o comprometimento do docente com o trabalho, melhorando os processos de ensino e aprendizagem. A QVT é caracterizada por um conjunto de elementos e ações que proporcionam um ambiente satisfatório para o desenvolvimento do trabalho e o BES é definido a partir do grau de satisfação do trabalhador/professor com as condições de trabalho existentes na escola. A metodologia é qualitativa (descritiva e explicativa) e, a coleta de dados, foi realizada por meio da aplicação de um questionário e de entrevistas semi estruturadas com 14 professores de uma escola da rede estadual de ensino de Campo Grande, MS. Neste trabalho são apresentados os resultados obtidos com a aplicação do questionário e a realização das entrevistas, que permitiram identificar os fatores de satisfação e insatisfação dos professores com o trabalho e a relação entre os fatores de satisfação com o trabalho e a construção do BES.

Palavras-chave: Trabalho docente. Qualidade de Vida no Trabalho. Professores. Bem-estar Subjetivo.

ABSTRACT:

The objective of this research was to evaluate the Quality of Life at Work (QVT) and the Subjective Well-being (SWB) of teachers from a school of Campo Grande, MS. It is believed that the QVT and BES have great influence on the professional performance of teachers because collaborate for motivation, involvement and teacher's commitment to work, improving the teaching and learning processes. The QVT is characterized by a set of elements and actions that provide a satisfactory environment for the development of work and the BES is defined as the degree of employee satisfaction / teacher with the working conditions existing at school. The methodology is qualitative (descriptive and explanatory), and data collection was performed by applying a questionnaire and semi-structured interviews with 14 teachers from a state school teaching of Campo Grande, MS. This paper presents the results of the questionnaire and the interviews, which helped to identify the factors of satisfaction and dissatisfaction of teachers with work and the relationship between the factors satisfaction with the work and the construction of the BES.

Keywords: Teacher's work. Quality of life at work. Teachers. Subjective well-being.

Introdução

O interesse em desenvolver esta pesquisa deve-se ao pressuposto de que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e o Bem-estar Subjetivo (BES) possuem grande influência no desempenho profissional dos professores, pois colaboram para a motivação e para a melhoria dos processos de ensino e aprendizagem.

¹ Doutora em Educação, Professora do Programa de Pós-Grauação em Educação – Mestrado e Doutorado, da Universidade Católica Dom Bosco/UCDB. flavines.rebolo@ucdb.br

² Psicóloga, Universidade Católica Dom Bosco. adrianacharro@gmail.com

A QVT e a saúde dos profissionais, segundo Cardoso (2003), são temáticas muito presentes em pesquisas atuais e têm sido estudadas por várias ciências. O Bem-estar Subjetivo (BES), segundo Diener et al. (2003) é uma dimensão positiva da saúde que integra aspectos cognitivos e afetivos.

O trabalho pode gerar satisfação e realização, mas, em muitos casos, pode também causar dor e sofrimento, e esta situação tem ocorrido com muita frequência entre os professores. Contemporaneamente a educação tem sofrido com as várias mudanças pelas quais a sociedade tem passado e, neste contexto, os docentes enfrentam inúmeras dificuldades em adequar seu trabalho às novas exigências sociais. Segundo Paula e Naves (2010), diante da complexidade das práticas e do trabalho docente, compreende-se que o bem-estar e a permanência dos professores na profissão se ligam às possibilidades de eles atribuírem sentido ao trabalho que realizam. Portanto, é fundamental que estes profissionais sintam-se bem e com boa QVT. Nesse sentido, este trabalho propõe-se a avaliar a QVT e o BES dos professores de uma escola da rede estadual de ensino de Campo Grande, MS, identificando os fatores de satisfação e insatisfação com o trabalho que intervêm na QVT destes profissionais, por meio da aplicação de um questionário, e apontando a relação entre os fatores de satisfação com o trabalho e a construção do BES, por meio de dados obtidos em entrevistas semi estruturadas.

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Bem-estar Subjetivo (BES)

Qualidade de Vida (QV) é um constructo moderno e uma preocupação antiga, pois a ideia de se viver com qualidade já estava presente na antiguidade (Fiedler, 2008). O termo Qualidade de Vida é usado em vários setores da sociedade e em diversos campos de estudos: saúde, filosofia, trabalho, cidadania, religião, economia, cultura, entre outros. Wilhelm e Deak (*apud* CARDOSO, 2003, p. 77) definem QV como “[...] a sensação do bem-estar do indivíduo, que por sua vez está relacionada a condições objetivas como: emprego, habitação entre outros, e de condições subjetivas tais como: segurança, privacidade, reconhecimento e afeto”. O conceito Qualidade de Vida é amplo e abrangente, envolvendo as várias dimensões em que a vida humana acontece e uma variedade de condições que podem afetar a percepção do indivíduo, seus sentimentos e comportamento, incluindo, mas não se limitando, à sua condição

de saúde física e mental (Fleck et al., 1999). Sendo o trabalho uma das dimensões da vida, o conceito Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está incluído na QV, influenciando e sendo influenciada pelas demais dimensões, mas se detém, especificamente, na investigação e busca de compreensão das condições que afetam os indivíduos nos ambientes de trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho pode ser caracterizada por um conjunto de elementos e ações que proporcionam um ambiente satisfatório para o desenvolvimento do trabalho e a satisfação do trabalhador com as condições de trabalho existentes na organização.

A expressão Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi utilizada, inicialmente, por Eric Trist e colaboradores, em 1950, na Inglaterra, visando explicitar os aspectos que contribuem para o bem-estar em ambientes de trabalho. Autores como Westley (1979), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983), entre outros, criaram modelos de análise com o objetivo compreender de forma mais completa a questão da qualidade de vida no trabalho. Neste estudo utilizou-se o modelo proposto por Richard E. Walton (1973, 1975), por ter se mostrado o mais abrangente e o que apresentou maiores condições de adaptabilidade às especificidades do trabalho docente. Esse modelo é composto de oito características, ou critérios específicos, que dizem respeito à: 1- Compensação justa e adequada (remuneração recebida pelo trabalho realizado); 2- Condições de trabalho (jornada de trabalho e ambiente físico); 3- Uso e desenvolvimento de capacidades (oportunidades que o trabalhador tem de aplicar, no seu dia-a-dia, seu saber e suas aptidões profissionais); 4- Oportunidade de crescimento e segurança (oportunidades que a instituição oferece para o desenvolvimento e o crescimento pessoal e profissional dos trabalhadores); 5- Integração social na organização (grau de integração social que existe na instituição); 6- Constitucionalismo (cumprimento, pela instituição, dos direitos do trabalhador); 7- O trabalho e o espaço total de vida (equilíbrio entre a vida pessoal e a vida no trabalho); 8- Relevância social da vida no trabalho (percepção do trabalhador em relação à responsabilidade social da instituição na comunidade, à qualidade de prestação dos serviços e ao atendimento a seus empregados).

No caso específico do trabalho docente essa multiplicidade de fatores intervenientes na QVT também foi constatada em estudos sobre essa temática na

área da Educação. Sônia Penin (1985), ao investigar a questão pública da satisfação/insatisfação dos professores no trabalho, afirma que os fatores desencadeadores “estão diretamente relacionados às condições objetivas de trabalho, dependendo menos das idiossincrasias individuais e mais das características do próprio sistema” (p.149). Os fatores apontados como fonte de satisfação pelos professores com os quais essa autora trabalhou são os seguintes: 1- perceber o produto do próprio trabalho (percepção do rendimento do aluno), 2- trabalhar com “gente” (crianças), 3- relacionamento gratificante no ambiente de trabalho (colegas, direção, assistente pedagógico).

Entre as décadas de 1960 e 1970, são iniciados, no âmbito da Psicologia Positiva, vários estudos e pesquisas sobre o Bem-estar Subjetivo (BES), conceito que está relacionado à satisfação com a vida e aos estados emocionais positivos. Segundo Diener (1984), inúmeros termos surgiram a partir dos estudos em relação ao bem-estar subjetivo: avaliação subjetiva da qualidade de vida, felicidade, ânimo, estado de espírito e afeto positivo e, ainda segundo esse autor, em 1973, o *Psychological Abstracts* indexou o termo felicidade e o periódico *Social Indicators Research* passou a publicar vários artigos sobre bem-estar subjetivo.

Para Diener et al. (2003) o bem-estar subjetivo está relacionado à satisfação em diversos domínios da vida, aos estados emocionais positivos e à ausência de estados depressivos ou de ansiedade, e é decorrente da avaliação que as pessoas fazem de suas vivências. É uma dimensão positiva da saúde, que integra uma dimensão cognitiva e uma dimensão afetiva, e é constituído por quatro subcomponentes: satisfação com a vida (aspecto cognitivo), afeto positivo, afeto negativo (aspecto emocional) e felicidade (predomínio dos afetos positivos sobre os afetos negativos).

A partir desses dois constructos, Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-estar Subjetivo, discute-se, neste artigo, os fatores de satisfação e insatisfação dos professores com o seu trabalho.

Acredita-se que o trabalho deve ser fonte de realização e prazer, entretanto, em muitos casos, pode causar dor, sofrimento e mal-estar; e esta situação de mal-estar tem ocorrido com grande frequência no meio docente. Como prevenir e/ou tratar problemas relacionados ao mal-estar dos docentes e ampliar as possibilidades do bem-estar docente e melhoria da qualidade de vida

no trabalho dos professores são discussões que vem estimulando estudos em diversas áreas, principalmente a Psicologia e a Educação.

Contemporaneamente a educação tem lidado com uma perda no sentido do trabalho e isso se dá por vários motivos, entre eles, os vários déficits na Educação e as várias mudanças pelas quais está atravessando a sociedade atual. Neste contexto, os docentes têm enfrentado inúmeros desafios e dificuldades e, muitas vezes, não conseguem descobrir maneiras apropriadas de adequar seu trabalho às novas exigências sociais, o que os leva ao adoecimento e mal-estar na profissão.

Tendo como pressuposto a importância do bem-estar subjetivo e da boa qualidade de vida no trabalho, esta pesquisa buscou compreender o que causa e mantém o bem-estar do professor, identificando as possíveis fontes de satisfação para que possam ser ampliadas e/ou servir de estímulo a outros professores.

Para Rebolo (2012),

o bem-estar é uma possibilidade existente na relação do professor com o seu trabalho que pode ou não se concretizar, dependendo: 1- das características do trabalho (a atividade laboral, as condições físicas, sócio-econômicas e relacionais oferecidas para a sua realização); 2- do modo como essas características são interpretadas e avaliadas pelo professor (positiva ou negativamente); 3- dos modos como o professor enfrenta e resolve os conflitos gerados pelas discrepâncias entre o que espera e o que tem, entre a sua organização interna e a organização do trabalho (REBOLO, 2012, p. 24).

Quando a avaliação que o professor faz de si mesmo como trabalhador, das condições de trabalho que lhes são oferecidas e do resultado do seu trabalho for positiva, ocorrerá o bem-estar docente. Quando essa avaliação for negativa, ocorrerá o mal-estar. Mas, como o mal-estar é uma situação que incomoda e que leva o indivíduo a reagir, os professores buscam modos de enfrentar essas dificuldades, visando minimizar o mal-estar e melhorar sua qualidade de vida no trabalho e seu bem-estar, e reagem de diferentes formas, utilizando diversas estratégias de enfrentamento.

O enfrentamento das situações avaliadas como insatisfatórias ocorre, segundo Limongi França e Rodrigues (1996), basicamente de duas maneiras: ativa ou passivamente. No enfrentamento ativo o indivíduo percebe situações e condições insatisfatórias e “expressa seu desejo de mudança na estrutura a que está submetido” (LIMONGI FRANÇA e RODRIGUES, 1996, p.111), participando de movimentos que visam conseguir as mudanças desejadas, como por exemplo, greves, comissões e grupos de estudos, entre outros. No enfrentamento passivo, que segundo Limongi França e Rodrigues infelizmente é o mais comum, e conduz à alienação, “o objetivo torna-se apenas a remuneração e a manutenção de suas condições físicas e de higiene. O trabalho é sentido como desinteressante e não envolvente, de forma que as satisfações só são encontradas fora do local de trabalho”(LIMONGI FRANÇA e RODRIGUES, 1996, p.111).

O enfrentamento também pode ocorrer, segundo Folkman (1984), por meio de estratégias com foco na emoção ou com foco no problema. As estratégias focadas na emoção têm por finalidade reequilibrar o estado emocional, reduzindo a sensação desagradável ou incômoda, podem ser empreendidas a partir de ações que reestruturem os sentimentos em relação à situação problema, fazendo com que a tensão diminua. As estratégias com foco no problema têm por finalidade atuar na situação causadora de mal-estar com o objetivo de modificá-la. As ações, a partir das quais esse tipo de enfrentamento se concretiza, podem ser internas, isto é, voltadas para a reestruturação cognitiva que visa redefinir os valores e as crenças a respeito da situação problemática; ou podem ser externas, que visam modificar a situação.

Assim, a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho e no Bem-estar Subjetivo dos professores é algo que, para ser concretizado, depende tanto das condições oferecidas para a realização do trabalho como, também, das avaliações que o professor faz dessas condições e da forma como enfrenta as dificuldades e os desafios presentes no seu dia-a-dia na escola.

Considerando que a QVT e o BES dos docentes influenciarão suas práticas pedagógicas, o processo ensino e aprendizagem e as relações entre professores e alunos e, ainda, influenciará a qualidade de vida global e saúde, justifica-se a realização desse estudo, tendo em vista que os resultados poderão subsidiar ações que impliquem em melhorias da QVT desses professores.

Metodologia

Considerando os objetivos desta pesquisa, que são: avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e o Bem-estar subjetivo (BES) dos professores de uma escola da rede estadual de ensino de Campo Grande, MS; identificar os fatores de satisfação e insatisfação com o trabalho que intervêm na QVT dos professores e identificar a relação entre os fatores de satisfação com o trabalho e a construção do BES, a metodologia adotada é de abordagem qualitativa (descritiva e explicativa).

A pesquisa foi iniciada com um levantamento bibliográfico sobre QVT e o BES, que permitiu conhecer as produções sobre o tema e aprofundar o conhecimento e a fundamentação teórica sobre essa temática.

Para a coleta de dados foram utilizados os seguintes procedimentos: 1- aplicação de um questionário de satisfação com o trabalho e 2- realização de entrevistas semi estruturadas com os professores.

O questionário foi elaborado a partir do modelo proposto por Richard Walton (1975) para a análise da qualidade de vida no trabalho e do modelo proposto por Rebolo (2012a, 2012b) para a análise do bem-estar docente. O questionário continha uma primeira parte com questões que visavam a coletar dados sociodemográficos dos professores, com as seguintes variáveis: idade, sexo, estado civil, formação, salário e jornada de trabalho. A segunda parte do questionário era composta de 23 questões, relacionadas aos seguintes fatores do trabalho: 1- jornada de trabalho, 2- limpeza / conforto no ambiente de trabalho, 3- segurança no ambiente de trabalho, 4- instrumentos / equipamentos / materiais pedagógicos, 5- instalações adequadas e condições gerais de infraestrutura, 6- identificação com as atividades realizadas, 7- diversidade de tarefas, 8- salário, 9- autonomia, 10- uso da criatividade, 11- liberdade de expressão, 12- repercussão / aceitação de suas ideias, 13- trabalho coletivo / grupos de trabalho / troca de experiências, 14- tempo para lazer e para a família, 15- relações interpessoais no ambiente de trabalho, 16- reconhecimento do trabalho realizado / feedback, 17- garantia / estabilidade no emprego, 18- desenvolvimento profissional / treinamentos / educação continuada, 19- igualdade de tratamento, 20- fluxo de informações / formas de comunicação na escola, 21- imagem externa e interna da escola e do sistema educacional, 22- nível de interesse dos alunos, 23- sensação de bem-estar no trabalho / na escola.

Elaborada com a escala Likert de 5 pontos (muito insatisfeito, insatisfeito, neutro, satisfeito, muito satisfeito), os professores marcaram como se sentiam em relação a cada fator.

Os dados coletados permitiram mapear os fatores de satisfação e insatisfação desses professores referentes ao seu trabalho.

As entrevistas semi estruturadas foram realizadas a partir de um roteiro e, por meio das falas dos professores, buscou-se identificar a maneira como estes docentes lidam com o dia-a-dia no cotidiano escolar e de que forma enfrentam as dificuldades e as insatisfações e constroem seu bem-estar no trabalho.

A escola pesquisada

A escola estudada está localizada no bairro Cascudo, em Campo Grande, MS, e possui 12 salas de aula, com lousa verde e ventiladores de teto, uma biblioteca, sala de informática, secretaria, diretoria, cozinha, pátio e banheiros. A escola está reformada e tem boa infraestrutura. Tem atividades nos três períodos: matutino, vespertino e noturno. Tem um total de 943 alunos, sendo 713 no Ensino Médio (412 no período matutino, 132 no vespertino e 169 no noturno) e 230 no Ensino Fundamental (120 no matutino e 110 no vespertino). Tem 78 professores e 36 funcionários. Uma observação importante é que, segundo o diretor, esta escola abriga um grande número (9) de professores em readaptação³, isto é, que estão afastados do trabalho em sala de aula, por motivo de incapacidade laborativa, e exercendo suas atividades na secretaria da escola, biblioteca e/ou laboratório de informática.

Os professores participantes da pesquisa

Todos os 78 professores da escola foram convidados a participar da pesquisa, mas a maioria (64), acabou não participando, por diversos motivos: por falta de tempo, por estarem em outra escola ou em licença médica na data da aplicação do questionário, etc. Assim, esta pesquisa foi realizada com 14

³ O termo readaptação refere-se à situação jurídica que envolve o trabalhador que não se encontra na capacidade laborativa plena para exercitar as tarefas de seu cargo. Trata-se de uma pessoa que não está clinicamente apta para fazer o trabalho rotineiro, relacionado à sua função, mas também não é considerada, pela perícia médica, clinicamente inapta para receber uma licença ou se aposentar por invalidez. Os professores readaptados não atuam em sala de aula e realizam seu trabalho em atividades burocráticas ou na biblioteca da escola. (Disponível em <<http://www.observatoriodaeducacao.org.br/index.php/oficio-docente/63-oficio-docente/73>> Acesso em: 14 Agosto 2013).

professores, que participaram respondendo o questionário e concedendo a entrevista.

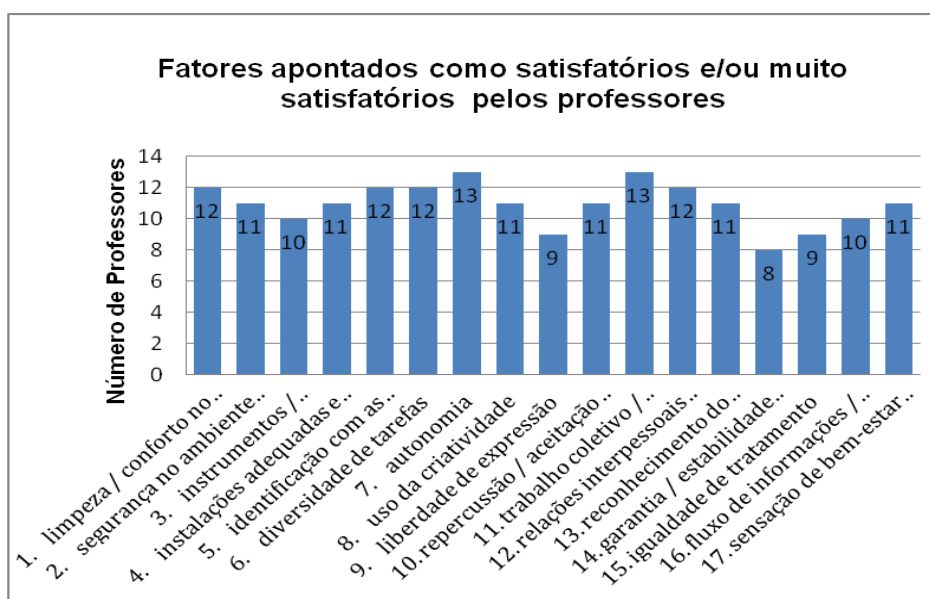
A idade desses professores pesquisados varia entre 25 e 58 anos; 9 são mulheres e 5 homens; a maioria (9) dos entrevistados é de solteiros, o tempo de exercício no magistério é de 4 a 15 anos; 8 professores são efetivos e trabalham 40 horas semanais em uma ou mais escolas e 6 são contratados, trabalhando em cargo comissionado de até 20 horas semanais.

Os fatores de satisfação e insatisfação no trabalho docente

Após a tabulação dos dados obtidos com a aplicação do questionário, constatou-se que a maioria dos professores participantes da pesquisa está satisfeita com os seguintes fatores do trabalho:

1. limpeza / conforto no ambiente de trabalho
2. segurança no ambiente de trabalho
3. instrumentos / equipamentos / materiais pedagógicos
4. instalações adequadas e condições gerais de infraestrutura
5. identificação com as atividades realizadas
6. diversidade de tarefas
7. autonomia
8. uso da criatividade
9. liberdade de expressão
10. repercussão / aceitação de suas ideias
11. trabalho coletivo / grupos de trabalho / troca de experiências
12. relações interpessoais no ambiente de trabalho
13. reconhecimento do trabalho realizado / feedback
14. garantia / estabilidade no emprego
15. igualdade de tratamento
16. fluxo de informações / formas de comunicação na escola
17. sensação de bem-estar no trabalho / na escola

Gráfico 1 – Fatores apontados pelos professores como satisfatórios

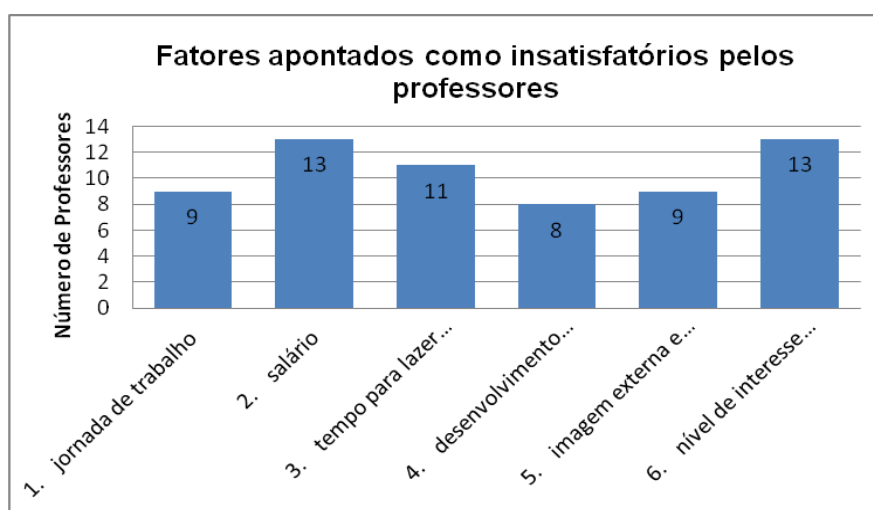


Fonte: Elaborado pelas autoras a partir dos dados do questionário.

Os fatores apontados como insatisfatórios pela maioria destes professores foram:

1. jornada de trabalho
2. salário
3. tempo para lazer e para a família
4. desenvolvimento profissional / treinamentos / educação continuada
5. imagem externa e interna da escola e do sistema educacional
6. nível de interesse dos alunos

Gráfico 2 – Fatores apontados pelos professores como insatisfatórios



Fonte: Elaborado pelas autoras a partir dos dados do questionário.

A Qualidade de Vida no Trabalho e o Bem-estar Subjetivo na voz dos professores

Obter Qualidade de Vida no Trabalho é um dos grandes objetivos dos trabalhadores e das organizações de trabalho e, neste aspecto, se dá a busca de sentidos e satisfação, para que desta forma o indivíduo sinta, em seu trabalho, maior bem estar, equilíbrio físico, psíquico e social. No exercício da docência essa relação não é diferente e os professores também buscam fontes de prazer, satisfação e bem-estar no trabalho.

Além da identificação dos fatores apontados como satisfatórios pelos professores nas respostas dadas no questionário (Gráficos 1 e 2), durante as entrevistas pode-se verificar que, mesmo existindo fatores insatisfatórios, esses professores buscaram estratégias para lidar com as dificuldades e os conflitos que o exercício do magistério na sociedade contemporânea pode proporcionar, visando a obtenção do bem-estar e de melhor QVT no trabalho.

A primeira pergunta feita aos professores foi: *Você é feliz sendo professor? Por quê?*

Muitos (11) professores responderam que sim, que se sentem satisfeitos, realizados e felizes com a profissão escolhida, contentes pelo desenvolvimento dos alunos e por sentirem que é um desafio que conseguem enfrentar. Entretanto, em alguns relatos (3), apesar dos professores se dizerem felizes e satisfeitos com o trabalho, também falaram de sua desilusão com a indisciplina dos alunos, com a falta de equipamentos na escola e que, em alguns momentos, sentem-se insatisfeitos com as demandas escolares e com a falta de valorização ao professor. Estes professores argumentam que existem momentos felizes e momentos tristes.

Em um dos relatos a Profa. Ana⁴ diz:

Sim, sou feliz no meu trabalho, pois adoro o que faço e amo ser professora, mas sou frustrada por não ser efetiva... nós convocados somos muito discriminados em todos os

⁴ Os nomes dos professores foram substituídos por pseudônimos para garantir o anonimato.

sentidos. Passei no concurso de 2010 e até hoje não fui chamada, e isso é um absurdo. (Profa. Ana)

Percebe-se, nessa fala, a importância do tipo de contrato de trabalho para o bem-estar do professor. A estabilidade no emprego, garantida pelo concurso público, é um fator importante, na medida em que garante não apenas tranquilidade para realizar o trabalho, não ficando o professor sujeito a mudar de escola todo ano, mas, também, por possibilitar que o professor se sinta membro efetivo do grupo de professores da escola e que não seja discriminado por colegas e diretores. Também se deve considerar a importância da estabilidade para a tranquilidade em relação à manutenção da família.

Na segunda questão, quisemos saber o quê, na instituição escolar e na sua aula, propicia ou facilita a sua satisfação?

A grande maioria (13) dos professores afirmou que são felizes nos momentos em que vêem o rendimento e o interesse entre os alunos. Quando conseguem conquistar a atenção dos alunos para a discussão e o crescimento destes, o trabalho “*passa a ter todo o sentido*” (Prof. Carlos).

Outros aspectos que foram destacados como fatores de satisfação, foram: a amizade entre professores e alunos, a atenção e o envolvimento nas atividades solicitadas em sala, o interesse nas discussões das matérias, a liberdade para o trabalho em equipes de professores, o reconhecimento dado pela escola e pelos alunos ao seu trabalho, o prazer de trabalhar com a matéria que gosta e na área que escolheu.

Em seu relato, a Profa. Luiza cita três aspectos que considera os principais para a sua satisfação com o trabalho:

Em primeiro lugar, o fato de ter estabilidade, dando segurança financeira para programar a vida. Em segundo lugar, a equipe com quem trabalho é muito ética, profissional, além do companheirismo e a amizade. Em terceiro lugar, o interesse dos alunos... a satisfação de trocar com os alunos experiências de vida com base nos temas estudado. Eles gostam da minha aula. (Profa. Luiza)

A Profa. Luiza leciona Biologia e, em sua fala, aparece a questão da estabilidade, já discutida acima, como algo de grande importância e que contribui para a sua satisfação com o trabalho. Há ainda, a questão do companheirismo e da ética nas relações com os colegas, o que faz com que a professora se sinta pertencente ao grupo e que, certamente, não está sozinha e poderá receber apoio quando precisar. O terceiro aspecto destacado pela professora é a questão do interesse dos alunos, de poder compartilhar e adequar os conteúdos da sua disciplina às realidades de vida desses alunos.

Mas, esse interesse dos alunos, apontado como fonte de satisfação, não é compartilhado, ou sentido, por todos os professores. A Profa. Maura diz: *“Não tenho como ficar feliz dando aula, pois tenho muito a ensinar, mas infelizmente poucos querem aprender”*. (Profa. Maura).

Na terceira questão quisemos identificar o quê, na instituição escolar e na sua aula, dificulta ou impede a satisfação e o bem-estar dos professores e como esses professores enfrentam essas dificuldades.

Alguns professores relatam que o que impede o bem-estar no trabalho é a ausência de autonomia, o desinteresse dos alunos e/ou a *“incapacidade atraí-los para o conteúdo, a falta de princípios, de valores e de cooperação destes”* (Profa. Rosa).

Entre os professores entrevistados alguns trabalham em mais de uma escola e, segundo eles, em algumas escolas não há problemas com infraestrutura ou disponibilidade de materiais. Mas, em algumas escolas há pouca autonomia e um pequeno número de aulas que impedem o melhor desenvolvimento do conteúdo das aulas, segundo os relatos.

Quanto ao fator de materiais, equipamentos e infraestrutura, embora a maior parte dos professores que responderam o questionário tenham afirmado se sentirem satisfeitos (ver gráfico 1), uma professora, durante a entrevista, destaca a ausência de alguns materiais e problemas na infraestrutura que dificultam o trabalho:

Particularmente, nesta instituição existem algumas situações alheias ao professor, por exemplo: sala de informática com horário reduzido para uso; falta de giz colorido, principalmente para artes, biologia, etc.; entre outras

situações pedagógicas corriqueiras em quaisquer escolas.
(Profa. Luiza)

A disponibilidade de materiais e equipamentos e de infraestrutura adequada para a realização do trabalho docente, ainda que não seja o fator de maior impacto no bem-estar e na qualidade de vida no trabalho dos professores, é um fator que, quando ausente ou deficitário, pode contribuir para o aumento do mal-estar e da insatisfação com o trabalho. Esse aspecto se torna ainda mais desafiador para os professores quando somado às condições sócio econômicas dos alunos, como relata a Profa. Carla:

Na aula, a dificuldade social de alguns alunos, por exemplo: falta de dinheiro, de passe escolar; livros didáticos para todos os alunos; em menor escala, falta de interesse dos alunos com as aulas tradicionais... assim nos levando a duas situações: à depressão aliada à revolta ou à reflexão pedagógica para mudarmos em direção ao novo. (Profa. Carla)

Os aspectos considerados insatisfatórios por alguns professores, os levaram a utilizar estratégias de enfrentamento para minimizar a insatisfação e o mal-estar. Analisando a fala da Profa. Carla, percebe-se dois tipos de estratégias: uma que, segundo Limongi França e Rodrigues (1996) pode ser caracterizada como uma estratégia ativa, que leva à mudança e, outra que, segundo Folkman (1984), estaria relacionada às emoções.

A Profa. Marisa também utiliza estratégias de enfrentamento baseadas na emoção, embora firme que não é “enfrentamento” e sim “adaptação”.

Não enfrento, adapto-me a situações, transformando o negativo em situações positivas, sempre! Pois assim, um professor se mantém com bom “ibope” e reconhecimento como educador/professor. (Profa. Marisa)

Ainda que a Profa. Marisa não reconheça sua ação como enfrentamento, podemos afirmar, com base em Folkman (1984), que “transformar o negativo em

situações positivas” é, sim, uma forma de enfrentar as dificuldades e melhorar o seu bem-estar e sua qualidade de vida no trabalho.

Outra estratégia de enfrentamento, que aparece na fala da Profa. Ana, é que “a escola entra em ação”.

Nada dificulta e impede a minha felicidade, porque tenho liberdade de dar a minha aula dentro do contexto escolar, e nunca fugindo do que tem que ser ministrado e só acrescentando o necessário, para o desenvolvimento do aluno. E quando aparece uma dificuldade a escola entra em ação. (Profa. Ana)

Podemos analisar essa estratégia como um enfrentamento ativo e coletivo, entendendo que, ao dizer “a escola entra em ação” a professora fala de uma ação que propicia sensação de segurança e apoio aos professores, o que leva à melhoria do seu bem-estar.

Considerações finais

Tendo como pressuposto a importância do bem-estar no trabalho, tanto para o professor como para a qualidade do ensino, nesta pesquisa buscou-se compreender o que causa e mantém o bem-estar docente, identificando as fontes de satisfação e as estratégias utilizadas para enfrentar as adversidades e dificuldades que encontram no exercício do magistério.

Ao longo da pesquisa avaliamos a Qualidade de Vida no Trabalho e o Bem-estar Subjetivo de 14 professores de uma escola da rede de estadual de ensino de Campo Grande, MS e, pode-se considerar que, apesar da grande dificuldade em lidar com os diversos impasses do cotidiano docente, a maioria destes profissionais sente-se satisfeita com o trabalho e com a profissão, seja por fazer parte e contribuir para a formação de outros indivíduos ou pelo prazer que sentem em ter o conhecimento da área específica em que atuam.

No que se refere aos fatores de satisfação, os professores consideram-se satisfeitos com os seguintes aspectos relacionados ao seu ambiente de trabalho: limpeza / conforto no ambiente de trabalho; segurança no ambiente de trabalho; instrumentos / equipamentos / materiais pedagógicos; instalações adequadas e condições gerais de infraestrutura; identificação com as atividades realizadas;

diversidade de tarefas; autonomia; uso da criatividade; liberdade de expressão; repercussão / aceitação de suas ideias; trabalho coletivo / grupos de trabalho / troca de experiências; relações interpessoais no ambiente de trabalho; reconhecimento do trabalho realizado / feedback; garantia / estabilidade no emprego; igualdade de tratamento; fluxo de informações / formas de comunicação na escola; sensação de bem-estar no trabalho / na escola.

E em relação à insatisfação com o trabalho, estes professores apontaram, como aspectos negativos: jornada de trabalho; salário; tempo para lazer e para a família; desenvolvimento profissional / treinamentos / educação continuada; imagem externa e interna da escola e do sistema educacional; nível de interesse dos alunos.

Segundo os professores, a satisfação existe, especialmente, em ocasiões nas quais vislumbram o interesse e a produtividade entre os alunos e quando conseguem a atenção e o envolvimento desses alunos nas atividades solicitadas em sala de aula. Esses são aspectos que, mesmo não ocorrendo o tempo todo, quando acontecem motivam os professores a lidarem com as dificuldades e frustrações encontradas no dia-a-dia.

Outros fatores mencionados pelos professores durante as entrevistas, que também contribuem para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho e para o bem-estar docente, foram: a amizade e respeito entre professores e alunos; quando os alunos se interessam e participam de diálogos sobre temas que o professor leva para discutir em sala; liberdade para trabalhar com a equipe de professores, reconhecimento da escola e dos alunos com seu trabalho; o prazer de trabalhar com a matéria que gosta e na área que escolheu; estabilidade e segurança para o exercício da profissão, principalmente dos professores efetivos; a alegria de trocar com os alunos experiências de vida com base nos temas estudados.

Entretanto, na opinião desses professores, ainda há muito desinteresse e falta de respeito por parte dos alunos, o que acaba frustrando-os, de tal modo que há professores que sofrem por sentirem-se incapazes de atrair a atenção desses alunos para suas aulas.

Pode-se afirmar que o Bem-estar Subjetivo e a Qualidade de Vida no Trabalho possuem grande influência no desempenho profissional dos professores como um todo, pois colaboram para a motivação, para a melhoria dos processos

de ensino e aprendizagem, para as experiências de satisfação com a vida, felicidade, emoções positivas frequentes e emoções negativas com pouca frequência.

Os resultados desta pesquisa permitem afirmar que a construção do bem-estar na docência está vinculada, para além das características pessoais de cada professor, às condições que possibilitem relações interpessoais harmônicas e de apoio mútuo, que conduzam à realização de um trabalho com resultados positivos e recompensas agradáveis, que tenha sentido e seja reconhecido como útil e importante no âmbito da própria profissão e da sociedade como um todo. Espera-se, assim, que estes resultados possam contribuir para se (re)pensar a educação, a organização e gestão da escola e o trabalho dos professores de forma a ampliar as possibilidades do bem-estar docente e da melhoria da qualidade de vida no trabalho.

Referências

- CARDOSO, W. L. C. D. Qualidade de vida e trabalho: uma articulação possível. In: GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. (Orgs.). **Série saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003. v. 1, p. 73- 94.
- DIENER, E. Subjective Well-Being. **Psychological Bulletin**, vol. 95, p. 542-575, 1984.
- DIENER, E., SCOLLON, C. N., LUCAS, R. E. The involving concept of subjective well being: The multifaceted nature of happiness. **Advances in Cell Aging and Gerontology**, vol. 15, p. 187-219, 2003.
- FIEDLER, P. T. **Avaliação da qualidade de vida do estudante de medicina e da influência exercida pela formação acadêmica. Tese (doutorado)**. Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. Departamento de Medicina Preventiva. São Paulo, 2008.
- FLECK, M. P. A., et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de QV da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 19-28, 1999.
- FOLKMAN, Susan. Personal control and stress and coping processes: a theoretical analysis. **Journal of Personality and Social Psychology**, v.46, n.4, p. 839-852, abril, 1984.
- LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina e RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1996.

NADLER, D. A. e LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organization Dynamics**, New York, vol. 11, n. 7, p.20-30, 1983.

PAULA, A. C. R. R., NAVES, M. L. P. O estresse e o bem-estar docente. **Boletim Técnico do Senac**, Rio de Janeiro, v. 36, n.1, jan./abr. 2010.

PENIN, Sonia T. S. A Questão Pública da Satisfação/Insatisfação do Professor no Trabalho. **Revista da Faculdade de Educação**, São Paulo, vol.11, n.1/2, p.149-172, jan./dez., 1985.

REBOLO, F. Caminhos para o bem-estar docente: as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos professores frente às adversidades do trabalho docente na contemporaneidade. **Quaestio**, Sorocaba, SP, v. 14, n.1, p. 115-131, 2012b.

REBOLO, F. Fontes e dinâmicas do bem-estar docente: os quatro componentes de um trabalho felicitário. In: REBOLO, F.; TEIXEIRA, L. R. M. e PERRELLI, M. A. de S. (Org.) **Docência em questão: discutindo trabalho e formação**. Campinas, SP: Mercado de Letras, 2012a. p.23-60.

WALTON, Richard E. Criteria for quality life. In: DAVIS, L. E., CHERNS, A.B. **The quality of working life: problems, prospects and state of the art**. New York: The Free Press, 1975.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, vol. 15, n.1. p.11-21, 1973.

WERTHER, W. B. e DAVIS, K. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the Quality of Working Life. **Human Relations**, vol. 32, n. 2, p. 11-123, 1979.