



Qualidade de Vida no Trabalho Docente: Uma Análise Conceitual e Contextual

Quality of Life in Teaching Work: A Conceptual and Contextual Analysis

Hávila da Costa Magalhães Marinho

Mestre em Ciências da Educação. Universidad de la Integración de las Américas – Unida. CV: <http://lattes.cnpq.br/7553302477741780>

Maria Auxiliadora de Souza Ruiz

Doutora em Ciências da Educação. Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines. CV: <http://lattes.cnpq.br/4628337418347907>

Resumo: Neste capítulo, fez-se um recorte da dissertação de mestrado que teve o objetivo de compreender os aspectos conceituais da qualidade de vida no trabalho docente. Afinal, a saúde física e mental dos professores é importante para o sucesso escolar e a formação dos alunos, sendo necessária a adoção de medidas abrangentes que incluam apoio psicológico, redução da carga de trabalho, valorização profissional, ambiente colaborativo e oferta de recursos adequados para lidar com os desafios da docência. A metodologia consiste em uma pesquisa descritiva e interpretativa, de abordagem qualitativa, baseada em levantamentos bibliográficos e documentais, com análise das falas dos participantes por meio de entrevista compreensiva e análise do discurso. Na análise, utilizou-se as técnicas de entrevista compreensiva e análise do discurso. Em conclusão, a degradação social e econômica da profissão docente torna os professores vulneráveis a diversos adoecimentos, levando à perda de sentido no trabalho, à submissão diante da desvalorização e das condições precárias, e ao consequente adoecimento físico e mental.

Palavras-chave: adoecimento do professor; qualidade de vida; trabalho docente; ambiente de trabalho.

Abstract: This chapter presents an excerpt from a master's dissertation aimed at understanding the conceptual aspects of quality of life in teaching work. The physical and mental health of teachers is essential for student success and school effectiveness, requiring comprehensive measures such as psychological support, reduced workload, professional recognition, a collaborative environment, and adequate resources to address classroom challenges. The methodology is based on a descriptive and interpretative qualitative approach, supported by bibliographic and documentary research, with data analysis conducted through comprehensive interviews and discourse analysis. The study concludes that the social and economic devaluation of the teaching profession makes teachers vulnerable to various types of illness, leading to a loss of meaning in their work, submission to undervaluation and precarious conditions, and consequent physical and mental health issues.

Keywords: teacher illness; quality of life; teaching work; work environment.

INTRODUÇÃO

Neste capítulo, faz-se um recorte da dissertação concernente ao “Trabalho e Adoecimento do Professor: um olhar a partir da perspectiva dos docentes, lotados

na Secretaria Municipal de Educação (Semed)”, em Manaus, produzida por Marinho (2024). Importa dizer que é uma pesquisa relacionada ao Mestrado em Ciências da Educação na Universidad de la Integración de las Américas, localizada no Paraguai. Estado do Amazonas-Brasil, durante o período de 2022-2023. Para isto, abordou-se a questão central: Quais são os aspectos conceituais da qualidade de vida no trabalho docente? Em resposta à pergunta, procurou-se compreender os aspectos conceituais da qualidade de vida no trabalho docente.

Nessa ordem de compreensão, Marinho (2024) ressalta que o adoecimento entre os profissionais da educação é uma realidade frequente no ambiente de trabalho, sendo comum o afastamento de colegas devido aos diferentes problemas de saúde, como estresse, nódulos na garganta, gastrite nervosa, transtornos de ansiedade, cansaço, fadiga, angústia e desespero. Por sua vez, Lourenço e Valente (2020) reforçam que a profissão docente e o cotidiano escolar afetam diretamente o bem-estar e a saúde mental dos educadores. Pois, a falta de assistência médica integral agrava essa situação, com planos de saúde que não cobrem especialistas, psicanalistas, psicoterapeutas e exames específicos, gerando angústia e custos extras com atendimentos particulares e apoio externo.

Na organização do estudo, a temática trata das mudanças no mundo do trabalho, exigindo das escolas e dos professores o desenvolvimento de novas competências. Mesmo porque a Qualidade de Vida no Trabalho depende de fatores como clima organizacional, políticas institucionais e relações interpessoais. Já a saúde mental dos docentes – afetada por excesso de trabalho, desvalorização e falta de suporte –, é importante para o ensino e para o bem-estar profissional. A metodologia adotada se caracteriza por uma pesquisa descritiva e interpretativa, fundamentada em levantamentos bibliográficos e documentais, com uma abordagem qualitativa. A análise dos resultados baseia-se na interpretação das falas dos participantes, utilizando as técnicas de entrevista compreensiva e análise do discurso. Por fim, são apresentadas as considerações finais e as referências utilizadas no estudo.

QUALIDADE DE VIDA: TRANSFORMAÇÕES NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL NO MUNDO DO TRABALHO

O conceito de Qualidade de Vida (QV) abrange aspectos materiais, como salário, bens e sucesso profissional, além de incluir dimensões como educação, lazer, saúde e crescimento econômico. Kluthcovsky e Magri (2006) reforçam essa visão ao destacar fatores objetivos como amor, realização pessoal, ambiente e satisfação, elementos essenciais que refletem uma preocupação humana desde suas origens.

Nessa linha de raciocínio, Santos (2002) considera a Qualidade de Vida (QV) um compromisso pessoal com a busca de equilíbrio físico, mental e nas relações interpessoais. Por sua vez, Ruidiaz-Gómez e Cacante-Caballero (2021) sublinham a subjetividade e a multidimensionalidade da QV, ao incluir a percepção

individual e os aspectos não médicos do cotidiano. Com a globalização e o avanço tecnológico, as relações de trabalho mudaram, impactando negativamente a QV dos trabalhadores, que envolve fatores como saúde, educação, vínculos afetivos, espiritualidade e expectativa de vida.

Por seu turno, Paz (2021) define a Qualidade de Vida (QV) como um conceito que abrange dimensões físicas, culturais, espirituais, ocupacionais, intelectuais e sociais, tanto no nível individual quanto organizacional, destacando as empresas de investir em talentos como diferencial competitivo. Mesmo porque a QV reflete uma maior preocupação com saúde, estresse e bem-estar, enquanto a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) expressa a interação entre os objetivos pessoais e corporativos, considerando aspectos físicos, sociais, psicológicos e organizacionais para gerar resultados positivos para ambos.

A mudança é uma constante ao longo da história. Como destaca Vergara (2000), ela se intensifica, no mundo contemporâneo, pela rapidez com que acontece em todos os aspectos da vida. A esse respeito, Robbins (2008) corrobora que as transformações culturais, econômicas e tecnológicas moldaram a sociedade, evoluindo de uma cultura agrícola e rural, centrada na família e no trabalho artesanal, para uma cultura urbana e industrial, movida por máquinas e combustíveis fósseis. A Revolução Industrial marcou essa transição, alterando profundamente o papel do trabalho e a estrutura social, servindo de base para o estudo dos sistemas administrativos.

Com base na preocupação registrada, Davis e Newstrom (2001) destacam que, antes da Revolução Industrial, as condições de trabalho eram extremamente precárias, com jornadas longas e ambientes insalubres. No início do século XX, Frederick Taylor, com sua administração científica, propôs métodos para organizar e otimizar o trabalho, buscando maior eficiência e desempenho industrial. Porquanto, os princípios de Taylor viabilizaram a divisão do trabalho em tarefas simples com uso de mão de obra não qualificada, aumentando a produtividade e promovendo a racionalização do trabalho. Ademais, Rodrigues (2007) complementa que esses valores favoreceram uma melhor qualidade de vida no trabalho, servindo de base para estudos atuais sobre comportamento humano. Nesse contexto, a mudança, é parte essencial da existência humana, ligada à adaptação e à busca por realização pessoal ao longo da evolução social.

Aspectos Conceituais da Qualidade de Vida no Trabalho

Historicamente, a relação entre o ser humano e o trabalho é marcada por impactos econômicos, sociais e pessoais. Em busca de equilíbrio entre vida profissional e pessoal, o indivíduo se adapta às exigências da sobrevivência e convivência. De modo que essa realidade provocou reflexões sobre Qualidade de Vida, impulsionadas por fatores como maior longevidade, novos hábitos, pressões psicossociais, busca por saúde, estabilidade financeira e produtividade.

Martins (2011) enfatiza que a percepção da Qualidade de Vida (QV) é subjetiva e varia conforme as necessidades e as experiências individuais, que

mudam com o tempo e as circunstâncias. E Fleck (2000) complementa apontando o papel relevante do Brasil em projetos da Organização Mundial de Saúde (OMS), contribuindo para a definição e compreensão do conceito de QV.

O autor acrescenta a definição da OMS, relacionada à percepção individual do próprio lugar na sociedade, considerando cultura, valores, expectativas e preocupações pessoais. Assim, viver em condições de privação e manter uma visão pessimista compromete significativamente a QV, associada à autoestima e ao bem-estar, abrangendo fatores como saúde, interação social, apoio familiar, trabalho e estilo de vida, destacado por Dal Forno e Finger (2015). Ademais, a importância de programas de qualidade de vida baseados na abordagem biopsicossocial, que integra aspectos biológicos, psicológicos e sociais. Portanto, Nascimento (2007) afirma que a QV é um fenômeno pessoal, mas influenciado pelo ambiente e pelas relações externas.

Com base nessa preocupação, Cavalcante *et al.* (2018) apontam que o movimento de QVT surgiu na Inglaterra nos anos 1950, com as abordagens sociotécnicas, focando em mudanças nos valores individuais e organizacionais para reduzir o estresse. Dessarte, Souza (2015) afirma que, embora o objetivo fosse melhorar as condições de trabalho, esse movimento não era altruísta, pois, visava, ainda, a produtividade. A era clássica da industrialização marcou, até os anos 1950, a crescente industrialização, com estruturas organizacionais burocráticas e centralizadas, regidas por normas rígidas.

Conceito de QVT com Variáveis de Formação

Com base nesse raciocínio, Chiavenato (2009) destaca que, em ambientes conservadores, falta inovação e foco, concentrando-se apenas na produção interna. Para aumentar a produção com menor custo, aprimorou-se uma mão de obra especializada. Por outro lado, Cavalcante *et al.* (2018) citam Eric Trist e Ken Bamforth que, estudaram variáveis do conceito de QVT, no Tavistock Institute, propondo um modelo que envolve indivíduos, cargos e organizações, focando na estruturação do trabalho e na satisfação dos funcionários.

Nesse sentido, Gonçalves *et al.* (2015) assinalam que, na década de 1960, os fatores sociais e psicológicos no trabalho começaram a ser valorizados, com várias iniciativas de organizações políticas, científicas, sindicais e empresariais, visando a melhoria da organização do trabalho e da redução dos impactos negativos nos empregados. Um exemplo importante foi a criação da “*National Commission in Productivity*”, que investigou as causas da baixa produtividade nas indústrias. Assim, os autores ressaltam como a atenção a esses aspectos ganhou relevância, influenciando positivamente o emprego e a qualidade de vida dos trabalhadores.

Ademais, Gonçalves *et al.* (2015) analisam a situação no Brasil a partir da década de 1950, mostrando a insatisfação dos trabalhadores com o sistema político e econômico, que levou a protestos e manifestações populares. A concentração de grandes grupos nas principais cidades gerou tensões entre as mobilizações populares e os planos de industrialização do governo Vargas, como evidenciado

pela greve de 300.000 pessoas em São Paulo em 1954. Embora a industrialização tenha modernizado o Brasil, também agravou as desigualdades sociais, refletindo as tensões entre a política de massas e a industrialização no contexto histórico.

Com a crise capitalista de 1930, o desenvolvimento do estado de bem-estar não impediu a exploração dos trabalhadores. Porquanto, as grandes e médias empresas mantiveram relações produtivas que favoreciam o desenvolvimento do país, mas ainda assim, não se pode falar em QVT, visto que as relações eram distantes e indiferentes, oferecendo apenas o suporte básico de vida aos trabalhadores. Diversos autores, como Paiva *et al.* (2017), contribuíram para o desenvolvimento do conceito de QVT, destacando a importância da satisfação e motivação dos funcionários e, a relação entre condições de trabalho e produtividade. A abordagem original de QVT propõe técnicas para tornar o ambiente organizacional mais desejável sem comprometer a produtividade da empresa.

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi introduzido publicamente na década de 1970 por Louis Davis (UCLA), focando no estudo do delineamento de cargos. Destarte, Biagini e Silva (2015) enfatizam que, embora as pesquisas sobre QVT e produtividade estivessem em andamento, a crise econômica dos EUA alterou o foco, exacerbada pela crise do petróleo, priorizando a sobrevivência das empresas em vez do bem-estar dos funcionários. Hoje, a QVT é mais valorizada, com profissionais na busca do equilíbrio de saúde, vida pessoal e profissional para alcançar seus objetivos, embora a conceituação de QVT ainda seja debatida.

Qualidade de Vida: multiplicidade de fatores relevantes

Nas análises de Cruz *et al.* (2015), a QV é influenciada por diversos fatores relevantes para cada indivíduo, sem um ponto fixo. Embora a QVT seja mais específica, ela também lida com incertezas, mudanças e busca do crescimento pessoal e profissional. Pois, as empresas não devem focar apenas no bem-estar dos trabalhadores, mas também na sobrevivência e nos objetivos de produtividade e lucro, que a QVT pode ajudar a alcançar.

Decerto, Klein *et al.* (2019) afirmam que a produtividade de uma equipe eficiente está relacionada tanto à competência dos membros quanto ao grau de solidariedade nas relações interpessoais. Portanto, Silva *et al.* (2017) argumentam que a satisfação no trabalho é um estado emocional positivo, derivado da avaliação do trabalho e da percepção de que ele atende aos valores importantes do indivíduo, considerada um componente essencial do bem-estar no trabalho. Outrossim, Andrade *et al.* (2017) destacam que a satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e difícil de definir, sendo um estado subjetivo que pode variar para a mesma pessoa de acordo com o ambiente e o tempo. Eles também ressaltam que essa satisfação é influenciada tanto por fatores internos quanto externos, incluindo o ambiente imediato de trabalho.

Na visão de Siqueira *et al.* (2017) destacam a filosofia de Walton, que enfoca a humanidade e a responsabilidade social das empresas. Em um contexto de globalização e avanço tecnológico, as pessoas muitas vezes são tratadas apenas como ferramentas para o lucro e o crescimento dos negócios. Baseado no

modelo de Walton, o estudo argumenta que a QVT envolve equilíbrio ambiental e biopsicossocial, incluindo conceitos como autonomia, moralidade e competência, que se somam à percepção humana.

Dessa maneira, Soares (1998) afirma que, na sociedade pós-tradicional, a autonomia se tornou essencial para o sucesso nas esferas econômica, psicológica, sociocultural e política. Um indivíduo autônomo é capaz de refletir e deliberar de forma livre e responsável, conduzindo suas próprias atividades. Para o trabalhador, a autonomia é essencial para o desenvolvimento de habilidades, conhecimentos e criatividade, gerando motivação, felicidade e satisfação.

A ética desempenha um papel central nas relações humanas. Pois, todas as leis – sejam morais ou judiciais –, regulamentam essas interações, inclusive com aquelas que as aplicam. Por sua vez, Carbone (2016) assinala que, além da autonomia e ética, a busca por novas competências humanas e profissionais é essencial que são combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes, manifestando-se no desempenho profissional dentro de um contexto ou estratégia organizacional. Elas surgem quando as pessoas atuam nas situações profissionais, funcionando como um elo entre o comportamento individual e a estratégia organizacional.

Importância do Bem-estar do Trabalhador no Ambiente de Trabalho

No mundo do trabalho, Rothmann (2017) define o ambiente de trabalho como um conjunto de fatores físicos relacionados ao local de trabalho e considera um ambiente saudável um direito de todo trabalhador, sem distinção, e um dever constitucional do Estado. Para lidar com os desafios desse ambiente, é necessário, que os profissionais possuam habilidades para manter um equilíbrio satisfatório. A promoção do bem-estar no trabalho é essencial para aumentar a produção, gerar riqueza e garantir uma boa qualidade de vida ao trabalhador. Pois, o conceito de bem-estar é abordado sob duas perspectivas: o bem-estar subjetivo (BES), relacionado à felicidade, e o bem-estar psicológico (BEP), que foca no potencial humano.

Portanto, Loiola *et al.* (2017) destacam que o BET é uma construção psicológica multidimensional composta por três componentes: 1) satisfação no trabalho, que se refere ao prazer derivado das experiências profissionais; 2) engajamento no trabalho, relacionado ao desempenho e autoestima da pessoa; e 3) comprometimento organizacional, que é a conexão emocional do indivíduo com a organização e seus objetivos. Por sua parte, Maranhão (2016) introduz o contexto de produção de bens e serviços (CPBS), que inclui os aspectos materiais, organizacionais e sociais do ambiente de trabalho. Ele enfatiza as estratégias que os trabalhadores utilizam para lidar com as complexidades do trabalho, sugerindo que o CPBS é um ambiente complexo, influenciado por várias variáveis que impactam as atividades e interações dos trabalhadores. Para tais afirmações, Benzoni *et al.* (2016) acrescentam três dimensões, interdependentes, do CPBS que são:

- a) organização de trabalho, (e.g., regras, tempos, controle);
- b) condições de trabalho, que caracterizam sua infraestrutura, apoio institucional e práticas administrativas (e.g., posto de trabalho, equipamentos, suporte organizacional); e c) relações sociais de trabalho, as interações.

No estudo da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), o contexto de produção de bens e serviços, o bem-estar subjetivo e o bem-estar no trabalho requer a consideração desses elementos interligados, para manter um equilíbrio biopsicossocial com o ambiente de trabalho. Dessa maneira, Barros (2017) destaca a importância do reconhecimento no ambiente de trabalho, alertando que a falta dele pode prejudicar de forma significativa a motivação dos funcionários. Ele argumenta que o trabalho vai além do cumprimento de tarefas e metas, sendo essencial reconhecer e valorizar os esforços dos empregados. O reconhecimento é fundamental para manter a motivação e o engajamento, enquanto sua ausência pode levar à desmotivação e insatisfação no ambiente de trabalho.

Investimento na Qualidade de Vida no Trabalho

O investimento psicológico no trabalho vai além das tarefas e obrigações, acentuando a importância do equilíbrio da racionalidade e emoção, além da integração da cognição e emoção no ambiente profissional. Destarte, Barros (2017) afirma que o trabalho é uma forma de expressão pessoal, especialmente em contextos emocionais e artísticos, reconhecido e valorizado pelos colegas e superiores. Além disso, QVT envolve diversos aspectos da vida pessoal e profissional, refletindo como as ações sociais e laborais são praticadas, com as condições físicas do trabalho e a satisfação pessoal, as relações sociais e emocionais e, a sensação de propósito e realização no ambiente profissional.

Com base nessa premissa, o QVT é impulsionado por diversos fatores, com ênfase na cultura e filosofia da organização em relação ao bem-estar dos funcionários. Ademais, as empresas acompanham tendências globais, especialmente sobre questões de saúde que impactam seus profissionais, adaptando-se para lidar com despesas médicas e licenças. Além disso, há uma crescente pressão da sociedade, à medida que as pessoas se tornam mais conscientes da importância da QVT, levando as organizações à adoção de medidas para melhorar o bem-estar dos colaboradores. Assim, a QVT se torna uma prioridade tanto por questões internas quanto por pressões externas relacionadas à saúde e expectativas sociais.

A QVT é definida de diferentes formas por vários autores, mas com algumas características comuns, refletindo a realidade atual em que as pessoas enfrentam desafios pessoais e profissionais diários. A mensagem central é que uma visão positiva e otimista sobre o crescimento pessoal contribui para maior felicidade e bem-estar, tanto no trabalho quanto na vida. A abordagem da empresa em relação ao bem-estar dos funcionários deve ser cuidadosa, criando condições ambientais favoráveis, como um ambiente físico saudável, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e boas relações interpessoais. Além disso, a empresa deve adotar uma mentalidade flexível, aberta à adaptação e à inovação, promovendo estratégias que

equilibram saúde mental e desenvolvimento organizacional, visando o bem-estar dos funcionários.

Saúde Mental Docente

Para orientar novos modelos de qualidade de vida no trabalho, é importante entender sua evolução histórica, abordada por Marcondes e Laat (2021) sob duas perspectivas: a satisfação das necessidades e a empatia. A primeira enfoca as necessidades específicas dos colaboradores no ambiente de trabalho, como remuneração, segurança e crescimento profissional. Enquanto a segunda, destaca como a satisfação ou insatisfação no trabalho pode impactar outras áreas da vida de uma pessoa. Assim, a qualidade de vida no trabalho deve ser vista de forma interconectada, considerando tanto as necessidades dos colaboradores quanto os efeitos do trabalho em sua vida pessoal, o que ajuda a criar modelos mais eficazes de QVT.

Portanto, Marcondes e Laat (2021) discutem duas abordagens para a satisfação dos funcionários em uma organização. A primeira, chamada de “abordagem de satisfação de necessidades”, sugere que a satisfação do funcionário está ligada ao alinhamento de seus valores e estilo de vida com os valores, cultura e apoio da organização. A segunda – “abordagem da transferência” –, propõe que a satisfação no trabalho reflete na vida pessoal do indivíduo, podendo altos níveis de satisfação no trabalho promover satisfação geral na vida, e o oposto também é possível.

Decerto, Freitas *et al.* (2019) partem do princípio de concepção da qualidade de vida e bem-estar no trabalho, enquanto fatores vinculados a dimensões externas que se referem às:

Características do ambiente laboral, como natureza da tarefa, ambiente físico, ambiente interpessoal e ambiente organizacional – e internas – atribuídas a indicadores físicos e psicológicos (cognitivos, afetivos e comportamentais) – este trabalho propõe-se a discutir a relação entre os construtos e a saúde mental no trabalho docente (Freitas *et al.* 2019, p. 96).

Para melhorar a qualidade de vida no trabalho, as organizações devem adotar duas abordagens: atender às necessidades dos funcionários e criar um ambiente de trabalho propício à produtividade, o que contribui para o bem-estar e satisfação dos colaboradores.

Estruturas e seu Impacto na Manutenção da Saúde Mental

Nessa linha de raciocínio, Tardif e Lessard (2008, p. 78) destacam duas contribuições principais: a especificidade do ensino e a natureza das relações dentro da escola como organização de trabalho. Eles discutem como essas estruturas interagem e influenciam a manutenção da saúde mental dos profissionais, estabelecendo um diálogo que fundamenta sua proposta. A instrução, conforme esses autores, é uma atividade multidimensional composta por diversas tarefas, posições e movimentos, que podem ser organizados em quatro categorias:

1) essenciais, que envolvem a relação estabelecida entre docente e discente e atravessada pelo processo de ensino e aprendizagem; 2) relação com os pares; 3) formação e desenvolvimento profissional e 4) participação ativa na gestão e organização escolar e de ensino (Tardif e Lessard, 2008, p. 78).

As quatro categorias de Tardif e Lessard (2008) são fundamentadas nas interações entre as pessoas e suas características. Para os professores, essas interações exigem um equilíbrio contínuo entre aspectos físicos, mentais, sociais e espirituais, sendo essencial para o bom desempenho e para lidar com as demandas interpessoais da profissão.

Os estudos de Sousa e Machado (2023) associam fenômenos como burnout, estresse ocupacional, DORT, presentismo e alta rotatividade entre docentes a baixos índices de QVT e bem-estar. As relações identificadas incluem: a) baixa satisfação no trabalho, especialmente nas relações interpessoais; b) sobrecarga de funções devido à fragmentação de responsabilidades; c) baixa aceitação, marcada por excesso de comprometimento e percepções negativas sobre a relação esforço-recompensa.

A teoria bioecológica de Yuri Bronfenbrenner propõe analisar o trabalho dos professores como uma arena de interação de múltiplos sistemas, salientando a docência como uma prática dinâmica, influenciada pela gestão e organização das instituições de ensino. Nesse contexto, a discussão sobre o impacto da ocupação dos professores na saúde mental deve considerar esses múltiplos sistemas e suas interações, como sugerido pela teoria de Bronfenbrenner.

A atuação dos professores é vista como uma prática dinâmica, influenciada pela interação de diversos sistemas, incluindo fatores organizacionais, estruturais e sociais. Esses elementos impactam diretamente a saúde mental dos professores, sendo essencial o entendimento dessa complexidade para na adoção uma abordagem eficaz voltada para o bem-estar dos educadores.

Em vista disso, Marcondes e Laat (2021) defendem que, na promoção da saúde mental dos professores, escolas atendam, essencialmente, às diversas necessidades dos educadores, como segurança, saúde, economia, sociedade, respeito, realização, conhecimento e estética. Isso envolve a implementação de políticas organizacionais que melhorem a qualidade do trabalho docente, para reduzir o estresse ocupacional, melhorem a assiduidade e a rotatividade e para promover o bem-estar geral dos professores.

Nesse contexto, essas quatro dimensões estão relacionadas aos seguintes aspectos: 1) prevenção do estresse ocupacional – por meio de políticas organizacionais voltadas para identificar e reduzir as fontes de estresse no ambiente de trabalho, criando um ambiente mais saudável para os professores; 2) melhoria na qualidade do trabalho docente – com a implementação de políticas que fornecem suporte, formação e recursos aos professores, aprimorando a qualidade do ensino e a interação com os alunos; 3) redução da assiduidade e rotatividade – por meio de políticas de apoio ao bem-estar dos professores, visando diminuir o absenteísmo e a rotatividade, tornando o ambiente de trabalho mais atrativo e sustentável; 4)

melhoria na qualidade de vida e saúde – com políticas organizacionais focadas em promover um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, além de cuidar da saúde física e mental dos professores. Assim, é importante que as escolas e instituições de ensino adotem políticas que abordem essas quatro dimensões, promovendo o bem-estar dos professores, reduzindo o estresse e melhorando a qualidade do ensino, garantindo a estabilidade da equipe docente.

Garantir a satisfação das necessidades dos professores permite o atendimento das escolas tanto às necessidades individuais quanto ao bem-estar social dos docentes. Isso também possibilita a transferência de benefícios, conforme a teoria de Bronfenbrenner, que destaca a interação dos sistemas que impactam a saúde e a qualidade do trabalho dos professores. É essencial satisfazer essas necessidades para promover o bem-estar e melhorar o desempenho profissional, considerando a conexão entre diferentes aspectos da vida dos docentes. Além disso, a promoção da empatia no ambiente de trabalho facilita a autorregulação das necessidades já atendidas. Quando integrado ao funcionamento da escola, o profissional se atualiza constantemente nas relações com colegas, desempenho em sala de aula e desenvolvimento pessoal e profissional, participando ativamente na gestão do trabalho.

Autorregulação das Necessidades: Promoção da Empatia em Ambientes de Trabalho

A promoção da empatia nos ambientes de trabalho permite que os professores autorregulem necessidades previamente satisfeitas. Dessa maneira, Oliveira (2023) reitera a função institucional desempenha um papel importante ao conectar os docentes aos aspectos mais gratificantes de sua profissão, contribuindo para a manutenção e promoção de sua saúde mental. Isso ajuda a evitar o estresse e outros problemas de saúde mental, mostrando que a instituição, ao criar condições favoráveis, apoia o bem-estar dos professores.

Com efeito, a empatia previne dois fenômenos: a segmentação, em que o profissional tenta isolar as frustrações do trabalho para evitar que impactem outras áreas da vida, e a compensação, em que os professores investem em outras partes de suas vidas para compensar as insatisfações no ambiente de trabalho.

Em outras palavras, a segmentação ocorre quando a pessoa tenta separar os problemas do trabalho da vida pessoal, sem enfrentá-los adequadamente. Já a compensação envolve os professores tentando equilibrar a insatisfação no trabalho investindo em outras áreas da vida, como relacionamentos pessoais ou hobbies, embora essa estratégia nem sempre seja eficaz. A empatia, ao criar um ambiente de apoio, pode prevenir a segmentação e a compensação, pois quando os professores se sentem ouvidos e compreendidos, é menos provável que isolem frustrações ou busquem compensações. Isso ajuda a resolver problemas, melhorar a satisfação no trabalho e promover um equilíbrio mais saudável entre vida profissional e pessoal.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa é de natureza explicativa, fundamentada em levantamento bibliográfico e na aplicação de técnicas da entrevista compreensiva e análise do discurso com profissionais do magistério. Pois, o foco da pesquisa é explicar a existência de um fenômeno, as condições de sua manifestação ou as relações entre variáveis. Na abordagem qualitativa, busca-se compreender a perspectiva dos participantes, aprofundando experiências, pontos de vista, opiniões e significados. Ou seja, “é a forma como os participantes percebem subjetivamente sua realidade” (Sampieri *et al.*, 2013, p. 276).

Nesse sentido, a técnica da entrevista compreensiva de Kaufmann (2013) rompe com a hierarquia tradicional ao integrar diferentes abordagens e valorizar as declarações do entrevistado, mantendo o foco nos objetivos da pesquisa. Pois, o informante, ao mergulhar em si mesmo, expressa seu conhecimento sem perceber que o pesquisador conduz a entrevista. Nesse contexto, o autor define o pesquisador como um “artesão intelectual”, que constrói teoria e método a partir dos dados de campo. O conceito de artesão intelectual se refere àquele que domina com habilidade as ferramentas teóricas e metodológicas, adaptando-as conforme as exigências e as especificidades de seu projeto de pesquisa.

Quanto à análise do discurso, Fischer (2001, p. 198) destaca – na perspectiva de Foucault –, a recusa das:

Explicações unívocas, [das] fáceis interpretações e igualmente a busca insistente do sentido último ou do sentido oculto das coisas – práticas bastante comuns quando se fala em fazer o estudo de um “discurso”. Para Michel Foucault, é preciso ficar (ou tentar ficar) simplesmente no nível de existência das palavras, das coisas ditas. Isso significa que é preciso trabalhar arduamente com o próprio discurso, deixando-o aparecer na complexidade que lhe é peculiar.

Isso posto, Fischer (2001) afirma que a primeira tarefa do pesquisador é superar a visão do discurso apenas como um conjunto de signos com significados ocultos ou distorcidos, reconhecendo que os sentidos e intenções estão velados nos textos, exigindo um olhar atento para revelar suas camadas mais profundas. Além disso, a autora assinala que, desde “A Arqueologia do Saber”, Foucault buscava revelar o discurso para além da simples relação entre linguagem e realidade, destacando suas regras internas e desatando os vínculos aparentes entre palavras e coisas, por meio da análise dos próprios discursos. E Foucault (1986, p. 56) afirma:

Não mais tratar os discursos como conjunto de signos (elementos significantes que remetem [os] conteúdos ou a representações), mas como práticas que formam sistematicamente os objetos de que falam. Certamente os discursos são feitos de signos; mas o que fazem é mais que utilizar esses signos para designar coisas. É esse mais que os torna irredutíveis à língua e ao ato da fala; que é preciso fazer aparecer e que é preciso descrever.

Nessa ordem de compreensão na lógica de Foucault, tudo é prática atravessada por relações de saber e poder, mutuamente implicadas em enunciados, visibilidades, textos, instituições e na constituição das práticas sociais, sempre atreladas às dinâmicas de poder. Ou seja, mesmo não sendo oculto, o enunciado não se revela de forma imediata, pois seus limites e características não são plenamente perceptíveis à primeira vista.

Ademais, participaram da pesquisa 11 professores da Secretaria Municipal de Manaus, com experiência nas séries iniciais do 1º ao 5º ano e cargas horárias variadas (20h, 40h e 60h), com idades entre 25 e 60 anos, de ambos os sexos. Observou-se a predominância feminina na docência, evidenciando a significativa presença das mulheres na educação e na formação profissional. Além disso, realizou-se o estudo entre 2022 e 2023, abrangendo três etapas principais: a) levantamento bibliográfico de livros e artigos relacionados ao tema; b) realização de visitas aos setores da Semed Manaus para apresentar a pesquisa e conduzir entrevistas com os participantes, com um roteiro de perguntas abertas; c) elaboração da fundamentação teórica e análise das entrevistas e do discurso. Aos entrevistados, atribuiu-se uma codificação hipotética, como profissionais do magistério [Profis. Mag-1 a Profis. Mag-11] com vista à proteção do anonimato das falas, na integridade da interlocução.

ANÁLISE DE RESULTADOS

Andrade *et al.* (2017) enfatizam que a satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e subjetivo, influenciado por fatores internos, externos e pelo ambiente de trabalho. No entanto, os trabalhadores estão expostos a condições que geram sofrimento, tensão emocional e problemas de saúde, como doenças cardiovasculares e osteomusculares. Pois:

Os fatores que me levaram ao adoecimento foram, sala de aulas com um número elevado de alunos por turma, as pressões e cobranças advindas tanto do gestor como da pedagoga e dos pais, deficiência do ambiente físico e a falta de reconhecimento, a sobrecarga de tarefa, tendo que levar atividades para concluir em casa.^[Profis. Mag-6] 'Fiquei afastada das atividades em decorrência dos problemas de saúde ocupacional adquirido em sala de aula.'^[Profis. Mag-7] Tive um agravamento nas vias aéreas, nas cordas vocais, laringe e faringe, por este motivo aconselharam o afastamento da sala de aula, por conta do agravamento das inflamações, com piores consequências^[Profis. Mag-8].

Robbins (1999) classifica os estressores em três grupos: ambientais, organizacionais e pessoais. Os estressores ambientais incluem incertezas econômicas, políticas e tecnológicas; os organizacionais estão relacionados a problemas internos, como relações interpessoais tensas, sobrecarga de trabalho e condições adversas; e os pessoais envolvem questões familiares e financeiras. Muitos educadores percebem que seus salários não condizem com a importância de sua profissão e o esforço investido no ensino.

Fatores que predispõe o adoecimento: ausência de condição de trabalho, sobrecarga, a falta de apoio dos pais, indisciplina dos alunos, salas superlotadas e sem espaço físico trazendo um impacto negativo na atuação dos professores e do fazer pedagógico [Profis.Mag-7].

Nessa linha de raciocínio, Hoffmann (2019) destaca fatores como a falta de infraestrutura adequada, incluindo mobiliário, condições acústicas e iluminação insuficiente, que afetam a saúde dos docentes, causando problemas musculares e visuais. Além disso, as exigências de trabalho, como horas extras, acúmulo de funções e pressão por prazos, geram custos humanos elevados, resultando em doenças psicossomáticas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Realizou-se uma análise crítica da relação entre trabalho e adoecimento dos professores da Secretaria de Educação (Semed), destacando as causas que agravam o adoecimento mental no Brasil. A pesquisa aponta que as condições de trabalho e os aspectos da trajetória de vida dos docentes podem contribuir significativamente para o adoecimento.

Vale dizer que o trabalho docente visa formar cidadãos autônomos, capazes de tomar decisões conscientes e participar ativamente da vida pública. No entanto, o trabalho dos professores busca essa autonomia enquanto enfrenta as restrições das políticas educacionais e as relações de poder no ambiente escolar, o que pode levar ao adoecimento. A pesquisa analisa como os métodos de trabalho influenciam o ensino e a aprendizagem, orientam as ações dos professores e como as mudanças sociais e políticas afetam a profissão docente. Ademais, é possível identificar fatores geradores de sofrimento no trabalho que incluem a jornada ampliada dos professores, o estilo de gestão, e a escolha de cargos políticos com base em interesses municipais, o que pode resultar em decisões que não atendem às necessidades da organização escolar.

Além das condições de trabalho, diversos fatores contribuem para o adoecimento dos professores, como a jornada dupla, sobrecarga de funções, responsabilidades familiares, falta de tempo pessoal, desgaste com a alfabetização infantil, ausência de apoio familiar e escolar, indisciplina e a falta de restrições relacionadas aos valores escolares. Em suma, os professores precisam de mais segurança e apoio de seus empregadores, em vez de serem pressionados e culpados pelos fracassos dos alunos. É necessário repensar os problemas educacionais e valorizar os professores como profissionais, respeitados não só nos discursos políticos, mas também nos programas governamentais.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Taís de *et al.* **Comportamento de cidadania organizacional: um olhar à luz dos valores e da satisfação no trabalho.** Revista Brasileira de Gestão de Negócios, v. 19, p. 236-262, 2017.
- BARROS, Marizeth Antunes. **Qualidade de vida no trabalho (QVT): a percepção de docentes de uma instituição de ensino superior privada.** Revista Espaço Acadêmico, v. 16, n. 188, p. 38-46, 2017.
- BENZONI, Paulo Eduardo *et al.* **Afastamento do trabalho e crise do capital: a incapacidade refletindo o contexto.** Ser Social, v. 18, n. 39, p. 540-561, 2016.
- BIAGINI, Angelo Piva; SILVA, Gabriel Pádua. **Nível de Qualidade de Vida no Trabalho de Colaboradores de uma Clínica Geriátrica.** Revista de Gestão em Sistemas de Saúde, v. 4, n. 2, p. 51-56, 2015.
- CARBONE, Pedro Paulo *et al.* **Gestão por competências.** Editora FGV, 2016.
- CAVALCANTE, Roberto Medeiros *et al.* **Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Revisão Bibliográfica.** ID on line. Revista de psicologia, v. 12, n. 40, p. 21-31, 2018.
- CHIAVENATO I. **Gestão de Pessoas.** 3 ed, São Paulo: Campus. 2009.
- CRUZ, Amanda Miranda *et al.* **Percepção da enfermeira docente sobre sua qualidade de vida.** Revista Rene, v. 16, n. 3, p. 382-390, 2015.
- DAL FORNO, Cristiano; FINGER, Igor da Rosa. **Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas.** Revista brasileira de qualidade de vida, v. 7, n. 2, 2015.
- DAVIS, Keith; NEWSTRON, John. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional.** São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2001.
- FLECK, Marcelo Pio de Almeida. **O instrumento de qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas.** Ciência e Saúde Coletiva, v. 5, n. 1, p. 33-38, 2000
- FREITAS, Silvaney Bastos *et al.* **Qualidade de vida e bem-estar no trabalho: o olhar dos funcionários de uma secretaria sobre as condições de trabalho.** Pensamento & Realidade, v. 34, n. 2, p. 92-118, 2019.
- GONÇALVES, Francisco Gleidson de Azevedo *et al.* **Impactos do neoliberalismo no trabalho hospitalar de enfermagem.** Texto & Contexto-Enfermagem, v. 24, p. 646-653, 2015.
- HOFFMANN, E. M. **Condições de trabalho e saúde dos professores: uma análise da infraestrutura escolar e suas implicações.** 2019. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 44, e123456. <https://doi.org/10.1590/1234-5678-201944123456>

KLEIN, Leander *et al.* **Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público.** RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 20, 2019.

KLUTHCOVSKY, Ana Cláudia Garabeli Cavalli; MAGRI, Cláudio. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Revisão da Produção Científica.** Paraná, 2006.

MARCONDES, Paulo Cesar; LAAT, Erivelton Fontana. **Segurança pública: qualidade de vida no trabalho como direito fundamental para eficiência do sistema.** Brazilian Journal of Development, v. 7, n. 1, 2021.

MARTINS, Márcia Maria da Costa. **Qualidade de vida no trabalho dos docentes da Universidade Federal do Ceará.** Dissertação (Mestrado em Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior) - Universidade Federal do Ceará, Ceará, 2011.

NASCIMENTO, Telma Araújo do. **A importância dos programas de qualidade de vida desenvolvidos pela Superintendência de Recursos Humanos para os servidores técnico-administrativos da UFC.** 2007. Monografia (Especialização em Tecnologia em Gestão da Educação Superior) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2007.

OLIVEIRA, Monalisa Maria Leandro da Silva. **Qualidade de vida no trabalho dos profissionais de saúde na pandemia de Covid-19.** 2023. 82 f. Dissertação (Mestrado em Atenção à Saúde) -- Escola de Ciências Sociais e da Saúde, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2023.

PAZ, Jullyane Mattos. **A influência e Aplicação prática da qualidade de vida no trabalho como fator essencial na alavancagem da produção e crescimento empresarial brasileiro.** Research, Society and Development, v. 10, n. 8, p. e55210817825-e55210817825, 2021.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** 11. Ed. São Paulo: Afiliada, 2008.

ROBBINS, Stephen P. **Mudança organizacional e administração de estresse.** Comportamento organizacional. 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ROTHMANN, Ian. **Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho.** Elsevier Brasil, 2017.

RUIDIAZ-GÓMEZ, Keydis Sulay; CACANTE-CABALLERO, Jasmin Viviana. **Desenvolvimento histórico do conceito de Qualidade de Vida: uma revisão da literatura.** Revista Ciencia y cuidado, v. 18, n. 3, p. 86-99, 2021.

SANTOS, Sérgio Ribeiro dos *et al.* **Qualidade de vida do idoso na comunidade: aplicação da escala de Flanagan.** Revista Latino-Americana de Enfermagem, v. 10, p. 757-764, 2002.

SILVA, Fabiola Cristina *et al.* **Qualidade de vida no trabalho: um estudo em uma rede supermercadista.** Revista Eletrônica de Administração, v. 15, n. 1, p. 141 a 157, 2017.

SIQUEIRA, Jessyka Garcia *et al.* **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton: um estudo de caso.** Mostra de Iniciação Científica, Pós-graduação, Pesquisa e Extensão, v. 6, n. 2017, p. 1-15, 2017.

SOARES, Holgonsi. **A importância da Autonomia.** A Razão, 25, jun. 1998

SOUSA, Juliana Carvalho; MACHADO, Cyjara Orsano. **Qualidade de vida no trabalho e predisposição para Síndrome de Burnout em docentes do ensino superior.** Revista de Gestão e Secretariado, v. 14, n. 6, p. 10437-10459, 2023.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas.** Em J. B. Kreuch. (Tradutor). Petrópolis, RJ: Vozes. 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas.** 3 ed. São Paulo: Atlas, 2000.