

FATORES ESTRESSORES EM PROFESSORES? QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO MÉDIO EM JOÃO PESSOA - PB

Manuelle Cristine Silva – manuelles@gmail.com – ECIT/PB

Lidiana dos Santos Magalhães- lianna.magalhaes@gmail.com

Amanda Raquel de França Filgueiras D’Amorim- amandamorimjp@hotmail.com- UCES

Ramon Schnayder de França Filgueiras D’Amorim- rschnayder@gmail.com –UCES

Odaelson Antônio Clementino Silva– odaelson10@gmail.com- UFPB

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo verificar o impacto da adoção da QVT na diminuição de fatores estressores e doenças ocupacionais na instituição de ensino médio de João Pessoa PB. Com as constantes transformações no mercado, demandam mudanças organizacionais as quais afetam a relação entre indivíduo e organização. Com isso, os estudos sobre a qualidade de vida no trabalho ganham um novo espaço. Neste contexto, o estudo proposto busca avaliar, por meio da perspectiva da amostra com todos os professores desta instituição de ensino público, como a qualidade de vida no trabalho pode trazer benefícios para organização de uma forma geral, e quais os impactos que a falta de programas voltados para a QVT podem trazer ao ambiente organizacional, podendo agravar casos de estresse e possibilitando a geração de quadros de doenças ocupacionais. Para chegar à análise dos objetivos propostos e almejando a captura de dados que sejam relevantes para a construção deste trabalho, aplicou-se um questionário *on-line* com 32 perguntas pré-estruturadas junto a amostra total de 24 professores da instituição. A abordagem metodológica utilizada foi de cunho qualitativo e quantitativo, quanto aos meios de investigação utilizou-se da estatística descritiva, de caráter exploratório com fundamentação teórica bibliográfica para melhor entendimento e estudo de caso. Com isso, os principais resultados encontrados na pesquisa, observou-se a necessidade de implantação de um programa voltado para a qualidade de vida no trabalho para esses professores, como exemplo a implantação de um ambiente para descanso e lazer, uma vez que, trata-se de uma profissão estressante, como mostra o presente estudo. Ademais, o estudo visa contribuir ainda mais com o tema abordado mostrando a importância do assunto na atualidade.

Palavras-chaves: Fatores Estressores. Qualidade de Vida no Trabalho. Doenças Ocupacionais.

1 INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas no ambiente organizacional é de fundamental importância, pois é a partir do momento que se tem pessoas comprometidas e motivadas, que se empenham mais e, conseqüentemente, a empresa produz mais e atende melhor seus clientes. Para isso é importante que a organização observe e analise quais fatores e iniciativas a corporação pode trabalhar ou melhorar para tornar o ambiente laboral de maior qualidade, assim evitando causadores de estresse ou possíveis doenças relacionadas ao trabalho SILVA (2012).

Nesse contexto, com o crescimento global e a demanda por mão de obra, criação de novos cargos e funções, as organizações passaram a ver a necessidade de melhorias no ambiente de trabalho e passaram a abordar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), como uma ferramenta de melhoria que ajude no desempenho produtivo e na satisfação dos colaboradores. Dessa forma, observa-se que esse tema é bastante complexo, pois, existem diversos conceitos e, apesar de já se falar sobre esse assunto há algumas décadas, não foi possível se estabelecer uma definição consensual.

Observa-se que com uma boa gestão de qualidade de vida nas das organizações é possível impactar positivamente na diminuição de fatores estressores dentro do ambiente corporativo. De acordo com Robbins (2009), com o aumento de trabalho, funções e cargos aumentam-se as responsabilidades, gerando também, pessoas estressadas e o estresse contínuo é o principal gerador de doenças ocupacionais. No caso dos fatores estressores, são um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa decorrente de estímulos ou estressores que existam no ambiente interno ou externo.

Ademais, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS)¹, as doenças ocupacionais são o principal motivo de afastamento e redução da produtividade nas empresas. Elas são responsáveis por causar alterações físicas ou psicológicas na saúde dos trabalhadores, provocadas por fatores relacionados ao ambiente de trabalho. Com base nisso, pretende-se

¹ Organização Mundial da Saúde OMS. **Empresas Devem Promover Saúde Mental De Funcionários No Ambiente De Trabalho** Disponível em: < <https://nacoesunidas.org/oms-empresas-devem-promover-saude-mental-de-funcionarios-no-ambiente-trabalho/>>

estudar: **Qual o impacto da QVT na diminuição dos principais fatores causadores de estresse e doenças ocupacionais em uma instituição de ensino médio em João Pessoa - PB?**

Sabendo-se da importância do estudo na vida do ser humano, uma vez que, o trabalho passou a ocupar lugar central na vida do homem, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) pode ser uma determinante no assunto qualidade de vida. Com isto, surge a preocupação com os aspectos com ela relacionada que atuam sobre o bem-estar e desempenho do indivíduo. Sendo, assim, o intuito deste trabalho científico é abordar o quão um ambiente de trabalho ruim pode influenciar na vida profissional e pessoal de um indivíduo. Bem como, quais os principais fatores que podem fazer com que este ambiente se torne de má qualidade para o colaborador, podendo acarretar em quadros de doenças ocupacionais, prejudicando não só o sujeito como a organização de um modo geral.

Na atualidade, cresce a busca por relações mais humanas, em que o indivíduo deixa de ser visto apenas como número, uma máquina e passa a ser valorizado pelo o que é, busca e contribui. As organizações passam a ver seu colaborador como peça fundamental, ele passa a ser não só um funcionário, mas um cliente interno. O presente estudo busca explorar os fatores direcionados a qualidade de vida no trabalho, com base na percepção dos professores de uma instituição pública de ensino médio de João Pessoa PB. O estresse sofrido por professores tem sido muito pesquisado nessa área. A princípio, o estresse do professor, no Brasil, parece estar associado aos baixos salários, à precariedade das condições de trabalho, às atribuições burocráticas desgastantes, ao elevado número de alunos por sala de aula, ao despreparo do professor diante das novas situações e emergências da época, às pressões exercidas pelos pais dos alunos e pela sociedade em geral, à violência instaurada nas escolas, entre outros elementos (ESTEVE, 1999; CODO, 2004 *apud* CANOVA; PORTO, 2010)

Ademais, o estudo busca reforçar as vantagens de um bom planejamento voltado para a qualidade de vida nas organizações. É necessário que todos os setores notem a importância deste, e passem a ver a QVT além de uma ferramenta, abordem como tema essencial na criação de uma grande indústria.

Desta forma, será de grande ajuda para a instituição estudada, uma vez que, com este trabalho ela poderá analisar e ponderar os pontos positivos e negativos da QVT empregada dentro dela, podendo, assim, melhorar elementos considerados baixos, aumentando seu rendimento e satisfação com os professores da mesma. Portanto, pretende-se verificar o impacto

da adoção da QVT na diminuição de fatores estressores e doenças ocupacionais na instituição de ensino médio de João Pessoa PB.

2 QUALIDADE DE VIDA NAS ORGANIZAÇÕES: CONCEITOS E EVOLUÇÃO

A QVT é um tema muito abordado nos dias atuais, dentro e fora das organizações, porém, nem sempre é realmente aplicada. Com a globalização, tem-se desenvolvimentos tecnológicos cada dia mais avançados, as empresas vêm cada vez mais exigindo competências de seus funcionários em troca de uma qualidade de vida melhor.

Assim, as expectativas da empresa. Nadler e Lawler (1983 *apud* VASCONCELOS, 2001) demonstram de forma ampla o conceito de evolução da Qualidade de Vida no Trabalho, conforme o Quadro 1:

Quadro 1 – Evolução do conceito de QVT

Concepções evolutivas da QVT	Característica ou Visão
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Relação do indivíduo com o trabalho.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	Foco no indivíduo antes do resultado organizacional.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos e técnicas a fim de melhorar o ambiente de trabalho, tornando-o mais produtivo e satisfatório.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Surgem termos como “Administração participativa” e “democracia industrial”.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como remédio contra a competição estrangeira, problemas com qualidade, baixas taxas de produtividade e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (Futuro)	Caso alguns projetos de QVT fracassem, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler (1983 *apud* VASCONCELOS, 2001, p. 3)

Nadler e Lawler (1983) conceituam teoricamente a variável QVT por uma análise espaço-temporal, em diferentes características e visão. São apresentadas distintas concepções que a QVT apresentou no curso da História. O objeto mais valorizado do trabalho de Nadler e Lawler é a retrospectiva histórica da QVT, que aborda as perspectivas associadas ao conceito desta, desde 1969 até 1982, acrescentada de um conceito da QVT projetando-a um futuro próximo. A QVT é uma junção de ações que envolvem melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. Ela é observada na satisfação da empresa e pessoas de um modo geral, em que o diferencial está na realização de diagnóstico, campanhas, criação de

serviços e implantação de projetos, voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa. (FRANÇA, 1997).

Portanto, QVT tem como objetivo principal a busca do equilíbrio psíquico, físico e social dos empregados, dentro do contexto organizacional, considerando as pessoas como seres integrados nessas três dimensões, por meio de ações que refletem em um aumento na produtividade na melhoria da imagem da empresa, tanto no contexto interno, como externamente, levando a um crescimento pessoal e organizacional (ARELLANO, 2008).

A conceituação e percepção da QVT evoluíram e foi sendo reformulada e ainda vem sendo até o contexto atual. Passou-se a notar o homem, como o principal meio de produção, sendo que, este para produzir, segundo França e Pilatti (2008), precisa estar bem, se sentir feliz, motivado e satisfeito com que está fazendo e as organizações procuram cada vez mais criar este ambiente favorável ao desenvolvimento, buscando observar as variáveis que determinam os ambientes tecnológicos, psicológicos, sociológico, político e econômico do trabalho.

2.2 ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Estresse é uma palavra que há umas três décadas atrás as pessoas não conheciam, mas hoje qualquer pessoa conhece e sabe que se não encontrar uma “válvula de escape” vai acabar “explodindo” (MAX GEHRINGER, 2010). Ainda segundo este autor, atualmente, as pessoas estão trabalhando mais do que há 30 anos. As empresas reduziram seus quadros de funcionários, onde antes trabalhavam duas ou três pessoas em uma mesma função, hoje existe apenas um, extinguindo funções e sobrecarregando os colaboradores. Neste contexto, o cansaço é o primeiro sintoma da sobrecarga, não só física, mas também mental. Todo indivíduo com quadro de estresse contínuo está sujeito a desenvolver qualquer tipo de doença, principalmente, doenças cardiovasculares, entre outras doenças ocupacionais.

De acordo com Ladeira (1996), observa-se que, nas organizações, a presença do estresse ocupacional já pode ser diagnosticada através da apatia, fadiga, ansiedade, baixa motivação percebida na força do trabalho e no absenteísmo, o que determina impactos na produtividade e também sobre o número em acidentes de trabalho e no desempenho individual e coletivo dos trabalhadores. Há dificuldade de descrever de forma totalmente segura qual o impacto das fontes de pressão no ambiente de trabalho sobre as pessoas, tendo em vista que, este fato está condicionado a elementos de natureza pessoal, ou seja, está relacionado a capacidade e

habilidade de cada indivíduo em lidar com as pressões ambientais que lhe são únicas, permite afirmar que os padrões de estresse variam visivelmente de acordo com cada pessoa e com intensidades diferentes em cada contexto e conteúdo de trabalho.

2.2.1 Consequências do estresse

O estresse apresenta aspectos negativos na vida do indivíduo, muitas vezes trazendo consequências, muitas delas, relacionadas a doenças ocupacionais. A ligação entre o estresse e os sintomas físicos não é clara, devido a complexidade destes sintomas e a dificuldade de sua mensuração. Já os sintomas psicológicos têm-se maior valor quando estudado as consequências relacionado ao ambiente de trabalho, pois o estresse pode causar insatisfação e outros estados psicológicos como: tensão, ansiedade, irritabilidade, tédio e procrastinação. Os sintomas comportamentais do estresse incluem: mudanças na produtividade, absenteísmo e rotatividade (ROBBINS, 2009).

Diante do exposto é importante que a organização observe os riscos que os causadores de estresse podem trazer, não só para o indivíduo, mas, para toda a organização de uma forma geral, as condições de estresse no labor, além dos sintomas físicos e psicológicos, podem trazer o: absenteísmo, rotatividade, atrasos, insatisfação, sabotagem e baixos níveis de eficácia no ambiente ocupacional e ainda as doenças ocupacionais.

2.3. A IMPORTÂNCIA DA QVT NA REDUÇÃO DE ESTRESSE E DOENÇAS OCUPACIONAIS

Para Conte (2003, p. 32): “A importância da QVT reside, simplesmente, no fato de que passamos mais de 8 horas por dia, durante pelo menos 35 anos de nossas vidas”. Para o autor, trabalhadores com Qualidade de Vida no Trabalho são mais felizes e produzem mais. Com isso, observa-se que além da QVT promover os benefícios já citados ao longo desta pesquisa, torna a participação do funcionário no processo de decisão parte fundamental e importante da organização. Como afirma Benedaly (*apud* ALVES, POSSAMI, 2001, p.2): “além de sentir que o trabalho tem um significado para eles, as pessoas querem acreditar que estão contribuindo para uma organização que funciona de acordo com princípios de que possam se orgulhar”.

Segundo Werther (1983, p.47), “a qualidade de vida no trabalho é afetada por muitos fatores: supervisão, condição de trabalho, pagamento, benefícios e projetos do cargo. Porém, é

a natureza do cargo que envolve mais intimamente o trabalhador”. Ainda, segundo o mesmo autor verifica-se que o trabalho em equipe é algo complicado, pois compor um grupo de trabalho significa colocar em cena, para atuação produtiva, conjunta, diferentes personalidades, história de vida, experiências, competências, visões de mundo e graus de conhecimentos.

Contudo, uma QVT bem empregada dentro da organização trás vantagens para todos os envolvidos, empregador e empregado, aumentando a satisfação dos colaboradores, reduzindo quadros de estresse, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, ocasionando em funcionários mais motivados e felizes, elevando a produtividade. Tornando-se um ciclo de benefícios, onde um lado move o outro. No quadro 3 mostra os benefícios da QVT:

Quadro 3 – Práticas da QVT na diminuição de fatores estressores

FATORES ESTRESSORES	PRÁTICAS DE QVT
Demandas de Tarefas e Papeis	-Treinamento e desenvolvimento -Redesenho de Trabalho
Conflitos interpessoais	- Melhoria na comunicação Organizacional -Feedback - Aumento do envolvimento dos Funcionários
Doenças	- Programa de bem estar -Workshops - Reeducação Alimentar - Ginástica Laboral - Benefícios: Plano de saúde; vale alimentação
Incertezas Políticas e Econômicas	- Avaliação de desempenho - Plano de carreira - Remuneração satisfatória e justa
Estrutura e Clima Organizacional	- Limpeza - Equipamentos ergométricos - Espaço e iluminação

Fonte: Adaptado de Robbins (2010)

Neste contexto, observam-se as vantagens da QVT dentro da organização e a contribuição que ela pode trazer na diminuição de causas e consequências do estresse, avaliada no ambiente organizacional Robbins (2010). Dentre as principais vantagens, destacam-se: Melhor produtividade e elevação dos resultados – a satisfação com a organização gera motivação, o que traz um melhoramento no desempenho da produtividade; Redução da rotatividade – Quanto melhor o ambiente organizacional para o indivíduo, menores são os números de rotatividade dentro da organização o que também traz retenção de talentos; Melhoria da saúde dos funcionários e clima organizacional – Condições melhores de trabalho reduzem números com relação à desmotivação, absenteísmo, doenças ocupacionais,

afastamentos e conflitos interpessoais. Contudo, o investimento em um plano voltado para a qualidade de vida no trabalho pode trazer inúmeros benefícios a uma organização.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa é de natureza qualitativa e quantitativa de caráter descritivo. Segundo Maanen (1979), a pesquisa qualitativa compreende um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visa descrever e entender os elementos de um sistema complexo. Sendo assim, tem como objetivo traduzir e expressar os fenômenos. Entretanto a pesquisa quantitativa, de acordo com Lakatos *et al* (2007), considera que os números podem traduzir opiniões e informações que podem ser classificadas e analisadas, para isso foi necessário o uso da estatística descritiva para a análise quantitativa.

Com relação aos meios técnicos de investigação, se deu por base exploratória e descritiva, onde segundo Selltiz (1965), são todos os estudos que buscam descobrir idéias e intuições na tentativa de adquirir maior proximidade com o tema pesquisado. Por fim, o estudo utilizou meios tanto bibliográficos como um estudo de caso. De acordo com Gil (2006 *apud* ALBUQUERQUE, 2013), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de um material já elaborado, composto por livros e artigos científicos tendo como vantagem o investigador uma ampla gama sobre o tema estudado. Entretanto, o estudo de caso segundo Chizzotti (1991), trata-se de um estudo social que busca coletar dados e informações de forma detalhada sobre diferentes casos particularizados, produzindo relatório de análise crítica de um determinado assunto, para que sirva de tomada de decisão.

O estudo foi realizado com a amostra total de 24 professores do universo da Escola Cidadã Integral Técnica Pastor João Pereira Gomes Filho, localizada na cidade de João Pessoa, av. Hilton Souto Maior no bairro de Mangabeira. Os sujeitos da pesquisa foram os professores que participaram respondendo perguntas e/ou fornecendo dados. (GIL, 1999). Pode ser trabalhado com um ou mais sujeito da pesquisa, como também por amostragem, com um número maior (ALVES, 2007).

Para atingir o objetivo proposto foi utilizado como instrumento de pesquisa, um questionário, com perguntas pré-estruturadas com objetivo de alcançar os principais fatores de estresse e principais causas por doenças relacionadas ao trabalho, bem como a satisfação na qualidade de vida no trabalho, dentro da instituição de ensino. A coleta de dados se deu através

do envio deste questionário *online*, criado a partir de uma ferramenta do Google, denominada de Google Forms.

A coleta de dados ocorreu no período de 01 de junho até 04 de junho de 2018, por meio de aplicação de questionário *online*, onde foram apresentadas 32 perguntas fechadas. Os dados coletados foram lançados em planilhas do software Excel 2007 para facilitar a confecção da tabela e gráficos para posterior análise.

Para tratamento de dados foi utilizado na análise o procedimento por meio da estatística descritiva, uma vez que, a pesquisa se dá por quali/quantitativa, levantando os dados do questionário utilizado. De acordo com Vicini (2005), a técnica estatística tem como objetivo reduzir o número de variáveis com a menor perda possível de informação. Vale salientar que o número da amostra é fundamental como garantia de um resultado mais confiável e este presente trabalho, utilizou da amostra total da população.

Após a coleta de dados, a fase seguinte da pesquisa foi a de análise e interpretação dos dados. Estes dois processos, apesar de conceitos distintos, estão sempre relacionados. A análise tem como objetivo organizar e sumarizar os dados de forma que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos (GIL, 1999).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

As análises e resultados obtidos através da pesquisa do estudo de caso a começar pelos resultados quantitativos e qualitativos da pesquisa por meio da estatística descritiva, concluindo os objetivos específicos deste trabalho.

4.1 RESULTADOS DA PESQUISA

Para a aplicação do instrumento de pesquisa deste trabalho, participaram 24 professores. Com estes sujeitos acredita-se ser uma representação segura da população, já que será possível com esta, refletir o nível de satisfação com a QVT percebida por todos colaboradores da instituição. De maneira a preservar o sigilo dos professores participantes da pesquisa, para melhor identificação de cada participante, observa-se que 41,7% tem de 26 a 35 anos, 50% são do sexo feminino e 50% do sexo masculino, em relação ao estado civil, maioria é solteiro, sendo

o percentual de 50%, quanto a escolaridade, o maior percentual foi 48,3% são de pós-graduados e quanto ao regime de trabalho, a maioria é efetivo, sendo um total de 50%.

É possível notar que a maioria dos respondentes tem de faixa etária entre 36 a 59 anos e quanto ao sexo está bem dividido, sendo 12 mulheres e 12 homens. A maioria solteiro, e como já era de se esperar, por serem professores, todos de escolaridade com graduação ou pós-graduados. No sentido de regime de trabalho a maioria se encontra no regime efetivo. Ademais, foi solicitada antes da aplicação da pesquisa, a autorização ao diretor e responsável pela instituição, onde foi entregue uma cópia impressa de todas as perguntas existentes no questionário. Vale ressaltar que algumas perguntas não foram respondidas por todos os participantes, uma vez que não foi estabelecida a obrigatoriedade das respostas.

A seguir estão os dados obtidos com a pesquisa através do questionário aplicado, com abordagem estática descritiva: Dos 24 professores respondentes da pesquisa, 38% deles afirmam que quase sempre sua carga horária de trabalho não é suficiente para realização de suas atividades, seguidos de 33% que as vezes; 17% sempre, 8% nunca e finalmente 4% afirmando que raramente tem tempo suficiente para realização de suas atividades.

Quanto à jornada de trabalho ser cansativa e estressante, 50% dos 24 respondentes afirmou que quase sempre, seguidos de 29% as vezes; 13% sempre; 8% raramente e 0% nunca. O que indica que metade dos respondentes não está satisfeita com suas jornadas de trabalho. No que diz respeito aos ruídos no ambiente de trabalho, onde os 24 respondentes, indicam que se trata de um fator adequado já que, 38% afirma que quase sempre é adequado, seguidos de 29% as vezes, 13% raramente, 12% sempre e 8% nunca.

No que diz respeito ao esforço exigido nas funções, de acordo com o gráfico 4, 37% dos respondentes informam que o esforço exigido na execução de suas funções é quase sempre adequado, seguidos de 33% que sempre, 16% as vezes, 12% raramente e 0% nunca. Sendo um fator que está adequado segundo os respondentes.

Na convivência entre os colegas de trabalho é quase sempre satisfatória, 37% informa que sempre e 20% as vezes, seguidos de 0% de raramente ou nunca. Esses dados informam que existem alguns fatores interferindo no relacionamento das pessoas, esse fator merece ser investigado. Com relação a pressão do chefe e colegas, sempre, raramente e nunca obtiveram 25% cada nas respostas, seguidos de quase sempre e as vezes com 12% cada. O que significa que com relação a respeito de pressão no trabalho há opiniões bem divergentes entre os

respondentes, pode ser algo a ser investigado. Quando perguntando se a instituição proporciona momentos de interação e lazer, 34% dos respondentes informa que às vezes a instituição proporciona, 30% que raramente, 20% diz que nunca, 16% quase sempre e 0% sempre, nesse aspecto faz-se necessário a implantação de algumas políticas que ajudem a melhorar a interação no ambiente de trabalho.

Com relação a satisfação do trabalho desenvolvido dentro da instituição, 45% se diz quase sempre satisfeito, 38% sempre e 16% as vezes, seguidos de raramente e nunca com 0%. Vale salientar que apesar da maioria dos entrevistados se mostrarem satisfeitos dentro da instituição, existem esses 16% que podem ser melhorados. Com relação a comunicação dentro da instituição, para abertura para diálogos, sugestões ou queixas, 29% responderam que, as vezes ou raramente existe essa comunicação, 20% quase sempre, 17% sempre e 5% diz que nunca. O que demonstra que é necessário um melhoramento nesse aspecto.

Em relação as condições físicas e ambientais da instituição, 46% se diz as vezes satisfeito, 38% quase sempre, 12% sempre, 4% nunca e 0% raramente. Podendo ser algo aprimorado. No que diz respeito as questões de faltas no trabalho, apenas 23/24 foram os respondentes, onde 60% diz faltar raramente, 31% nunca faltou ao trabalho e 8% diz que falta as vezes, seguidos de 0% nas opções sempre e quase sempre. O que mostra que o absenteísmo não é um fator preocupante na instituição. Já sobre o cansaço e sono no ambiente de trabalho, 50% dos pesquisados informam que quase sempre se se sentem cansados ou sonolentos no ambiente de trabalho, 38% as vezes, 12% raramente, seguidos de 0% sempre ou nunca. O que demonstra um fator crítico que precisa ser aprimorado.

A interferência do estresse ocupacional no ambiente familiar, 42% dos pesquisados informaram que as vezes o estresse ocasionado dentro do ambiente de trabalho interfere no ambiente familiar, 29% diz que raramente, 20% quase sempre e 9% nunca seguido de 0% sempre. O que demonstra ser um fator crítico, uma vez que o estresse decorrente do ambiente laboral passa a atrapalhar sua vida pessoal, sendo algo a ser melhorado. Já em relação a vida social, 59% dos respondentes informam que o estresse ocasionado no trabalho as vezes afeta o ambiente social, 20% diz que raramente, 13% nunca e 8% quase sempre, seguido de 0% sempre. O que mostra ser um fator preocupante.

A respeito dos sintomas físicos causados pelo estresse ocupacional, 38% se queixam de cansaço, 16% dores musculares, 16% do de cabeça, 12% outros sintomas, 9% excesso ou falta

de apetite, 4% dores na coluna e 4% insônia. O que demonstra dados críticos dos quais precisam ser melhorados. A respeito dos sintomas psicológicos devido ao estresse ocupacional, 30% diz ter a sensação de falta de tempo, 20% sente desânimo, 17% preocupação, 9% conflitos interpessoais, 8% tristeza, 8% nervosismo, 4% agressividade e 4% outros problemas psicológicos, 0% esquecimento. Precisa ser estudado uma vez que põe em risco a saúde do professor. Com relação a dores ou desconforto no ambiente de trabalho, 62% diz sentir as vezes, 30% raramente, 4% sempre, 4% quase sempre e 0% nunca. Ponto crítico, uma vez que se trata da saúde do funcionário.

Quanto a ausência por motivos de saúde, 58% afirmam raramente se ausentar, 30% nunca se ausentaram e 12% as vezes, seguidos de 0% sempre ou quase sempre. O que demonstra não ser um fator preocupante para a instituição. No que diz respeito aos acidentes de trabalho, 92% afirmam nunca terem sofrido acidente de trabalho, apenas 8% dizem que já sofreu. O que precisa ser analisado para saber a causa de acidente desses 8% para ser aprimorado.

No que se relaciona aos problemas relacionados a doenças ocupacionais, onde 50% diz ter sofrido por outros problemas, 35% estresse relacionado ao trabalho e 15% de LER (lesão por esforço repetitivo). A instituição deve levantar quais os outros problemas de saúde relacionados ao ambiente laboral, para assim, aplicar políticas de prevenção a saúde. A respeito de depressão decorrente do ambiente de trabalho, 92% informam não sofrer ou ter sofrido com a doença e 8% dizem sofrer ou já ter sofrido. É algo para a instituição abordar com os profissionais, uma vez que a função requer muito esforço psicológico.

Outro fator importante a se investigar é a felicidade no trabalho em que, 96% dos respondentes se dizem feliz no trabalho, apenas 4% não. É importante que a instituição busque saber os motivos por esses 4% não se sentirem feliz e buscar maneiras de melhorar a satisfação desses. Ademais, um fator que causa estresse são as atividades serem repetitivas ou rotineiras, 63% afirma que não e 37% que sim. Já em relação a remuneração e salário, 63% dos respondentes informam que não estão satisfeitos com as políticas e práticas de remuneração e salário dentro da instituição, apenas 37% concordam. Com isto é necessário que a instituição busque compensação justa e adequada, havendo equidade interna e externa, como demonstra o gráfico 24:

No que diz respeito ao reconhecimento no trabalho, 54% dos respondentes não se sentem reconhecidos pelo trabalho que faz, 46% sim. A falta de reconhecimento no trabalho é

um fator estressante e um dos principais fatores no auxílio a desmotivação do indivíduo, a instituição precisa melhorar este fator reconhecendo o trabalho de seus professores. Apenas 18/24 responderam se a instituição oferece algum programa de melhoria da qualidade de vida, 95% responderam “outro” e apenas 5% indicaram plano de saúde como um desses programas. O que demonstra que uma parte preferiu não opinar, o que mostra ser claro a falta de investimentos para com a QVT dentro da instituição, como mostra o gráfico 26:

Por fim, quando perguntado o que gostaria que tivesse na instituição para melhoria da qualidade de vida, 42% dos 24 professores responderam que gostaria de um local para descanso, 25% gostariam de mais tempo para descanso, 21% melhora na comunicação, 12% outros, seguidos de 0% ginástica laboral, atividades de lazer e mais aberturas para sugestões. O que mostra uma necessidade muito grande da parte da maioria dos respondentes terem um ambiente para descanso e lazer, o que poderia contribuir em grande escala para a qualidade de vida dentro desta instituição.

Diante do exposto, com os dados coletados da pesquisa, é evidente a insatisfação dos professores para com a instituição de ensino em alguns pontos. Pode-se apontar com fortes indicadores de causadores de estresse e doenças ocupacionais as altas cargas horárias dos docentes, juntamente com as longas jornadas de trabalho consideradas cansativas e estressantes, a falta de comunicação que dificulta a interação entre os mesmo, com falta de abertura para diálogos ou sugestões e ainda a falta de reconhecimento do trabalho, além da insatisfação com as práticas de remuneração da instituição (LIPP, 2008).

Contudo, esses fatores acabam influenciando no aumento do esgotamento físico e psicológico do indivíduo, levando-o a quadros de doenças ocupacionais. Com isso, foi analisado os resultados da pesquisa, em que a maioria dos respondentes afirma que o estresse ocupacional sofrido dentro da instituição acaba interferindo sua vida externa, tanto no ambiente familiar como ambiente social de modo geral (COOPER, 1993).

Portanto, é necessário a instituição observar o quão importante se trata a qualidade de vida dentro do trabalho na busca da prevenção de quadros de estresse e doenças ocupacionais. Tendo em vista que a qualidade de vida no trabalho está inteiramente associada a satisfação e bem-estar do funcionário. Quanto maior a satisfação desse professor, melhor é o seu desempenho, ajudando, assim, na qualidade da educação prestada pela instituição de um modo geral.

De acordo com o que foram levantados no estudo, os principais motivos que podem gerar doenças ocupacionais na instituição podem ser ponderados na carga horária excessiva dos docentes, somadas as jornadas de trabalho consideradas por eles cansativas e estressantes que, acarretam em quadros de cansaço e sonolência que atrapalham o desempenho de suas funções, ainda o estresse ocupacional, junto às constantes dores e desconforto no ambiente de trabalho (LADEIRA, 1996).

Vale ressaltar que alguns sintomas físicos e psicológicos, decorrente do estresse ocupacional foram citados no estudo, tais como: cansaço, dores de cabeça, dores musculares, excesso ou falta de apetite, insônia, desânimo, preocupação, tristeza, nervosismo, agressividade, entre outros. Ainda, segundo pesquisa, metade dos pesquisados diz sofrer ou já ter sofrido de alguma doença decorrente do ambiente de trabalho, cerca de 35% informa que tem problemas decorrentes do estresse ocupacional, 15% sofrem ou já sofreram de Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e ainda pode-se citar 8% dos pesquisados informam que sofrem ou já sofreram de depressão decorrente do ambiente laboral. Assim como abordado por Ladeira (1996), onde o autor cita praticamente todos os sintomas identificados nessa pesquisa, só ressaltam as consequências decorrentes do estresse ocupacional para uma organização.

Portanto, é fundamental a importância da qualidade de vida no trabalho dentro de uma organização, a falta de qualidade de vida implica em quadros prejudiciais ao indivíduo, que podem resultar em casos de doenças. Nesse contexto, se não houver uma boa qualidade de trabalho, logo haverá a alienação do empregado, a insatisfação e a má vontade, chegando ao declínio da produtividade. Quando a qualidade do trabalho é boa, tudo muda e fica diferente, conduzindo-se a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual o indivíduo tenderá a aumentar as suas contribuições (CHIAVENATO, 2004).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi verificar o impacto da adoção da QVT na diminuição de fatores estressores e doenças ocupacionais na instituição de ensino médio de João Pessoa PB, apresentando modelos e práticas de QVT existentes. Identificar, assim, os causadores de estresse e doenças ocupacionais dentro desta instituição de ensino. Para isso, foi necessário conhecer as práticas de QVT adotadas por tal instituição, e, por fim levantar os motivos que podem gerar doenças ocupacionais dentro da instituição.

Em síntese, a instituição deixou muito a desejar em diversos pontos, um dos únicos pontos positivos se tem pela própria satisfação do docente com seu trabalho e as relações entre os colegas, o que fica bem claro que os professores amam o que fazem, porém, não, necessariamente implica em dizer que estão felizes com suas condições de trabalho. Nos demais quesitos foi possível observar a falta de satisfação coletiva entre os docentes, pois não existem projetos voltados para a melhoria de vida no trabalho. Ademais não há o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, pois este é afetado pelo estresse organizacional, somados a insatisfação com remuneração, a falta de comunicação e participação nas decisões, entre outros, tudo isso é um desafio para a instituição, um bom começo seria ela analisar e compreender que funcionário insatisfeito é sinônimo de baixo rendimento.

Contudo, de maneira a diminuir ou liquidar os problemas observados existentes, foram levantados alguns métodos para contribuição para melhoria das condições de trabalho, tais como: Implantação de local para descanso/lazer: Sabendo-se da grande necessidade dos docentes com suas cargas horárias excessivas de trabalho, e com a estrutura adequada suficientemente para implantação deste local, seria a melhor forma em médio prazo para trazer satisfação aos colaboradores; Melhoria na comunicação no ambiente de trabalho: Com aberturas para diálogos, sugestões, participações, queixas, estas, melhorariam ainda mais a relação entre a gestão e os subordinados da instituição; Promover projetos voltados a qualidade de vida no trabalho: Com atividades voltadas ao bem estar, como: ginástica laboral, guias de alimentação saudável, programas de prevenção a doenças, atividades de lazer, etc.; Administração do tempo: com quadros ou projetos que ajudem os docentes na administração do tempo; Avaliação de grau de satisfação do funcionário: para medir o grau de satisfação e fazer ajustes de acordo com a necessidade do colaborador.

Contudo, dada a importância deste tema no mundo atual, nota-se a dimensão do assunto e como interessa diversos segmentos, uma vez que, trabalha-se com pessoas e a qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada ao bem-estar do indivíduo. Estes aspectos devem ser levados em consideração, pois a QVT vem ganhando espaço no âmbito organizacional e cada vez mais sendo discutidos nos meios acadêmicos, quanto na área empresarial, ela vem sendo vista como um diferencial competitivo no mercado.

Por fim, fica a contribuição de mais um estudo na área, agregando mais conhecimento para futuros estudos, ajudando de uma forma geral a sociedade entender melhor do assunto que

interessa a todos, pode-se também ser feito um estudo qualitativo com os mesmos professores, para se aprofundar mais nos problemas encontrados. Um estudo posterior pode ser feito com outras escolas públicas, comparando as opiniões dos professores.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, Altercio A. **A avaliação do nível de qualidade de vida na percepção dos servidores técnicos administrativos de uma instituição de nível superior: estudo de caso.** Dissertação. João Pessoa, 2013. Engenharia da Produção. UFPB. Disponível em: <<http://tede.biblioteca.ufpb.br/bitstream/tede/5258/1/arquivototal.pdf>>
- ALBUQUERQUE, L. G; LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Estratégias de Gestão de Pessoas e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total.** Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n. 2, Abr./Jun. 1998.
- ALVES, G. L. B POSSAMI, G. **Stress, Diagnostico e Tratamento.** Curitiba: Relisul, 2001.
- ARELLANO, E. B. **Avaliação dos programas de Qualidade de Vida No Trabalho – Análise crítica das práticas das organizações premiadas no Brasil.** Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, São Paul, 2008. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/>> Acessado em: 07/12/2017.
- BELLUSCI, Silvia M. **Doenças Profissionais ou do Trabalho** 12ªEd. SENAC. São Paulo, 1999.
- CAMPOS, V. F. **TQC - Controle da qualidade total.** 2. ed. São Paulo: Bloch, 1989.
- CANOVA, Karla R. PORTO, Juliana B. **O IMPACTO DOS VALORES ORGANIZACIONAIS NO ESTRESSE OCUPACIONAL: Um estudo com professores do ensino médio** Dissertação. São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/1954/195416624002/>>
- CHIAVENATO, Idalberto **Gestão de Pessoas** 2ªEd. Rio de Janeiro: Campus, 2004.
- _____. **COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL - a dinâmica do sucesso nas organizações** 3ªEd. São Paulo: Manole, 2014.
- CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em Ciências Humanas** 2ª Ed, ED: CORTEZ. São Paulo, 1991.
- COGO, Lucila. **Qualidade de Vida no Trabalho: Um diferencial dentro das organizações.** Dissertação. Santa Catarina, 2014. Disponível em: <<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/Lucila-Cogo.pdf>>
- CONTE, Antônio L. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.** revista FAE BUSINESS, n.7, nov. 2003 Disponível em: <<http://img.fae.edu/galeria/getImage/1/16571247435940246.pdf>>
- COOPER, C. L.; DEWE, P. J.; O'DRISCOLL, M. P. **Organizational stress: a review and critique of theory, research and applications.** London: Sage, 2001
- DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho: Uma Abordagem Psicológica.** São Paulo: Pioneira, 1992.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez/Oboré, 1987.
- DUARTE, Alfeu S. *et al* **ESTRESSE E O TRABALHO** Monografia. Campo Grande MS, 2002. Disponível em: <<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd26/fulltexts/0708.pdf>>
- ESTEVE, José M. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores.** Bauru: Edusc, 1999.

- FERNANDES, E. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: COMO MEDIR PARA MELHORAR**. SALVADOR: CASA DA QUALIDADE, 1996.
- FERRAZ, Flávio C. FRANCISCO, Fernando de R. OLIVEIRA, Celso S. Estresse no ambiente de trabalho. Bauru. **Revista Arch Health Invest.**, vol 3, nº 5, p. 1-8. 2014.
- FERREIRA, Aldo P. **Satisfação, sobrecarga de trabalho e estresse nos profissionais de serviço de saúde mental** Doutorado. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <<https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/15168>>
- FONSECA, Ângelo A. **POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS** Monografia. Brasília, 2011. Disponível em: <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/2170/1/2011_AngelodaAbadiaFonseca.pdf>
- FRANÇA, Ana C. L., RODRIGUES, Avelino L. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática**. 4º. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- GARVIN, D. A. **Gerenciando a qualidade: a visão estratégica e competitiva**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1992.
- GASPARINI, S.M., BARRETO, S.M., ASSUNÇÃO, A.A **O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde**. Educação e pesquisa, 31(2), 189-199 São Paulo, 1992.
- GIL, Antônio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **THE JOB DIAGNOSTIC SURVEY: AN INSTRUMENT FOR THE DIAGNOSIS OF JOBS AND THE EVALUATION OF JOB REDESIGN PROJECTS**. Technical Report N. 4, Department Of Administrative Sciences Of Yale University, May 1974.
- HOLMES, T. H RAHE, R. K. **The Social Readjustment Rating Scale**. New York, Journal of Psychomanthic Rearch, 1967.
- LADEIRA, M. B. **A DINÂMICA NO TRABALHO: Um estudo de caso com profissionais de enfermagem**. Dissertação. Minas Gerais, 1996.
- LAKATOS, Eva M. **Fundamentos e Metodologia Científica** 5ª Ed. - São Paulo: Atlas, 2007
- LIPP, Marilda E. N. JUNIOR, Edward G. **Estresse entre professoras do ensino fundamental de escolas públicas estaduais**. Maringá, 2008. Disponível em:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=287122111023> > [Fecha de consulta: 7 de junio de 2018]
- LIPP, M. E. N. **Pesquisas sobre stress no Brasil**. Campinas: Papirus, 1997
- KLEIN, Leander L.*et al* **Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior**. Porto Alegre – Vol. 23 – Nº Especial – Dezembro 2017 – p. 317-344. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112017000400317&lng=pt&tlng=pt>
- MAANEN, Van J. **Qualitative Methodology** Administrative science quarterly, 1979 - JSTOR
- MATOS, Francisco G. **Empresa Feliz**. São Paulo: Makron Book, 1997
- MAXIMIANO, Antonio C. A. **Teoria geral da administração: da escola científica a competitividade na economia globalizada**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. **QUALITY OF WORK LIFE: PERSPECTIVES AND DIRECTIONS**. Organizational Dynamics, V. 11, N. 3, 1983.
- NASCIMENTO, Wilmar **Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evolução e conceitos – uma revisão bibliográfica** Monografia. Santa Catarina, 2013. Disponível em: <<http://gsp.cursoscad.ufsc.br/wp/wp-content/uploads/2013/03/Volume-13-Artigo09.pdf>>
- Organização Internacional do Trabalho OIT. **OIT ATUALIZA DIRETRIZES GLOBAIS SOBRE RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS** Disponível em: <

<https://nacoesunidas.org/oit-atualiza-diretrizes-globais-sobre-responsabilidade-social-das-empresas/>>

Organização Mundial da Saúde OMS. **MANUAL PARA MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS DE SAÚDE** editores Mario R. Dal Poz *et al.* Disponível em: <

http://www.who.int/eportuguese/publications/Manual_monitorizacao_RHS_2009.pdf>

Organização Mundial da Saúde OMS. **EMPRESAS DEVEM PROMOVER SAÚDE MENTAL DE FUNCIONÁRIOS NO AMBIENTE DE TRABALHO** Disponível em: <
<https://nacoesunidas.org/oms-empresas-devem-promover-saude-mental-de-funcionarios-no-ambiente-trabalho/>>

PAPINI, Júlio C. M. PINTO, Mário L. S. **ESTRESSE E TRABALHO** Monografia. Florianópolis, 2000. Disponível em: <
<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/104989/Estresse%20e%20trabalho.pdf?sequence=1>>

PASCHOAL, Tatiane TAMAYO, Álvaro **Validação da Escala de Estresse no Trabalho** Monografia. Brasília, 2004. Disponível em: <
<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n1/22380.pdf>>

PEREIRA, Valéria Marcondes; LABEGALINI, Paulo Roberto. **Uma ferramenta para avaliar a qualidade de vida**. IN: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 1, 2002, Niterói.

PILATTI, Luiz A. PEDROSO, Bruno **Revisão Literária dos Modelos Clássicos de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho: um Debate Necessário** Dissertação. São Paulo, 2008. Disponível em: <
https://www.fef.unicamp.br/feff/sites/uploads/deafa/qvaf/evolucao_cap21.pdf>

POERSCH, Ana L. e MERLO, Álvaro R.C. **Reabilitação profissional e retorno ao trabalho: uma aposta de intervenção** Belo Horizonte, março 2017. Disponível em: <
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822017000100211&lng=pt&tlng=pt>

REVISTA BAHIANA DE SAÚDE PÚBLICA. Salvador. v.28 n.1, Jan/Jun. 2004. Disponível em: <
<http://www.luzimarteixeira.com.br/wp-content/uploads/2009/11/doencas-ocupacionais-em-professores.pdf>>

ROBBINS, Stephen P. **Fundamentação do Comportamento Organizacional**. 8ª Ed. São Paulo: Pearson, 2009.

_____, Stephen P. *et al* **Comportamento organizacional teoria e prática no contexto brasileiro**. 14ªEd. São Paulo: Pearson, 2010.

ROCHA, Renato *et al* **Efeito de estresse ambiental sobre a pressão arterial de trabalhadores**Dissertação. Rio de Janeiro, 2002. Disponível em: <
<http://www.rsp.fsp.usp.br/rsp/>>

RODRIGUES, Ticiania D.F. **Fatores estressores para a equipe de enfermagem da unidade de terapia intensiva** Monografia. São Paulo, 2012. Disponível em: <
www.reme.org.br/exportar-pdf/549/v16n3a18.pdf>

SELLTIZ, Claire. **Metodos de Pesquisas nas Relações Sociais** trad. OLIVEIRA, Ribeiro. Ed: Herder. São Paulo, 1965.

SILVA, Manuelle C. **“CAPTURA” DA SUBJETIVIDADE: Análise das políticas de gestão do trabalho utilizadas para mobilizar o engajamento dos trabalhadores de uma grande rede de supermercados** Dissertação. João Pessoa PB, 2012. Disponível em:<
https://sigaa.ufpb.br/sigaa/public/programa/defesas.jsf?lc=pt_BR&id=1898>
979.