BEM-ESTAR DOCENTE

Flavinês Rebolo Lapo
Universidade de Sorocaba

RESUMO

Tendo como foco de investigação o professor e o trabalho docente, este estudo teve como principal objetivo identificar os fatores e compreender as dinâmicas que geram e mantém o bem-estar docente. Por meio da aplicação de um questionário e de entrevistas grupais realizadas com professores de ensino fundamental e médio de Sorocaba, SP, identificou-se o grau de satisfação desses professores com os múltiplos aspectos do trabalho, a relação destes fatores com a autopercepção de felicidade e as estratégias de enfrentamentos utilizadas em situações de insatisfação e conflitos vivenciados na escola. As análises dos dados permitem afirmar que as relações interpessoais e o trabalho em si são as principais fontes do bem-estar docente. As estratégias de enfrentamento mais utilizadas pelos professores se caracterizam como *coping* focalizado no problema, com a finalidade de modificar a situação a partir da redução da dissonância cognitiva e de negociações interpessoais. Conclui-se que o bem-estar no trabalho é possível, mas é preciso que o contexto do trabalho ofereça condições satisfatórias que permitam a realização e a compensação dos esforços dos professores.

Palavras-chave: 1- Bem-estar docente 2- Trabalho docente 3- Satisfação no trabalho

INTRODUÇÃO

Partindo de questões levantadas na pesquisa de mestrado sobre a evasão docente no magistério público do estado de São Paulo (Lapo,1999), este trabalho é parte da pesquisa de doutorado, desenvolvida na Universidade de São Paulo sob orientação da Profa. Belmira Amélia de Oliveira Bueno, intitulada *"O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho"*, onde buscou-se identificar os fatores e compreender as dinâmicas que geram e mantém o bem-estar docente.

Na pesquisa anterior, "Professores Retirantes: um estudo sobre a evasão de professores do magistério público do estado de São Paulo" (Lapo,1999),

analisou-se a evasão de professores da rede de ensino estadual de São Paulo, no período de 1995 a 1999. A partir das histórias de vida de ex-professores, foram identificados os modos pelos quais cada docente estabeleceu seus vínculos com o magistério e, depois, os fatores determinantes das rupturas que os conduziram ao abandono da profissão. As análises desse material mostraram que o abandono não se caracteriza como um ato isolado, determinado apenas pela situação vivida no momento da exoneração; mas constitui-se em um processo que, ao longo dos anos, foi amalgamando experiências de frustração e insatisfação e conflitos diversos. Os mecanismos de fuga utilizados pelos professores durante o processo de abandono – tais como as remoções, as licenças sem vencimento, os afastamentos psicológicos, entre outros – mostraram-se estratégias recorrentes para enfrentar as dificuldades encontradas e postergar ao máximo a ruptura definitiva com o magistério. As análises das histórias de vida dos ex-professores permitiram, assim, que se constatassem indícios de prazer e bem-estar no trabalho, possibilitando a suposição de que o trabalho docente é também fonte de prazer e bem-estar. As fontes de satisfação, que permitiram o estabelecimento de vínculos prazerosos com o trabalho e com a escola, bem como os mecanismos de defesa utilizados para evitar ou adiar o abandono definitivo, indicavam a existência de algo que, tendo em vista o grande número de estudos e discursos sobre o mal-estar docente, parecia ser inexistente no magistério: a sensação de bem-estar dos professores e a satisfação com o trabalho docente. A partir dessa constatação é que surge a proposta deste trabalho.

A realização de uma investigação sobre o bem-estar docente se justifica pelo fato de que parece haver um consenso em relação à existência de uma crise na educação e sobre o mal-estar que atinge a maioria dos professores; duas situações apresentadas muitas vezes como dependentes e determinantes uma da outra e, ambas, afetando a qualidade do ensino. Fala-se de uma perda de sentido do trabalho em geral (Lipovetsky, 1989; Dejours, 1991 e 1994; Lévy-Leboyer, 1994) e dos vários déficits da educação (Werebe, 1970, 1994; Coombs, 1986; Codo, 1999), problemas ora atribuídos às transformações pelas quais está passando a sociedade contemporânea, ora aos próprios professores que, afetados também por essas transformações, não conseguem

encontrar os modos apropriados de adequar o fazer docente às novas exigências sociais.

Muitos são os trabalhos que buscam compreender e explicar o mal-estar dos professores: Esteve (1991, 1992), LeCompte (1991), Jesus (1995), Hargreaves (1998), Penin (1980), Pessanha (1994), Codo (1999), Lipp (2002), entre outros. No entanto, ainda que na maior parte das pesquisas realizadas sobre o mal-estar se encontre indícios de aspectos gratificantes, pode acontecer que se deixe de considerar fatores relevantes para a compreensão da satisfação do professor no trabalho, pelo fato destes estarem encobertos pelos aspectos negativos, que causam insatisfação e que são mais visíveis e mais explicitados.

Acredita-se que buscar compreender e explicitar as fontes e dinâmicas que geram e mantém o bem-estar seja relevante, pois, o estado de bem-estar pode propiciar aos professores condições mais favoráveis para que, ao depararem-se com os conflitos e as dificuldades do trabalho docente, possam vislumbrar possibilidades de reestruturação adequada de suas práticas e modos de ser e estar na profissão. Hargreaves e Fullan (2000) destacam a importância de se identificar as fontes de satisfação do trabalho para que estas possam servir de "encorajamento dos professores", no sentido de auxiliarem no enfrentamento das dificuldades encontradas no exercício do magistério.

Tendo por pressuposto que 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 resultado, positivo ou negativo, da avaliação que o professor faz dessas características; 3- dos modos como o professor enfrenta e resolve os conflitos gerados pelas discrepâncias entre a sua organização interna e a organização do trabalho; a pesquisa foi iniciada com a construção de um referencial teórico sobre o tema, a partir do qual se elaborou um modelo explicativo do processo de obtenção de bem-estar no trabalho.

O bem-estar docente está delimitado neste estudo como algo que decorre da vivência, com maior freqüência e intensidade, de experiências positivas. É um processo dinâmico construído na intersecção de duas dimensões, uma objetiva e outra subjetiva. A dimensão objetiva corresponde às características

do trabalho em si e às condições oferecidas para a sua realização; e a subjetiva está relacionada às características pessoais do professor e dizem respeito tanto às competências e habilidades que possui quanto às suas necessidades, desejos, valores, crenças e projeto de vida. A intersecção dessas duas dimensões refere-se às ligações, basicamente virtuais, realizadas por meio das avaliações que o professor faz de si próprio, da atividade que realiza e das condições existentes para o desempenho do trabalho. Quando o resultado dessa avaliação for positivo, haverá o bem-estar. Quando for negativo, ocorrerá o mal-estar, um estado de desconforto, resultante de insatisfações e conflitos, que desencadeará estratégias de enfrentamento, as quais se constituem em ações que visam eliminar ou minimizar a sensação de mal-estar e obter o bem-estar.

As duas dimensões intervenientes no processo de construção de bem-estar, a objetiva e a subjetiva, comportam um conjunto de elementos que foram identificados teoricamente e organizados de tal modo que guiassem a coleta e a análise dos dados de forma mais clara e sistemática.

Quanto à dimensão objetiva, a dispersão da grande quantidade de fatores relacionados ao trabalho docente encontrados em várias pesquisas exigiu que se realizasse o agrupamento desses fatores em categorias mais amplas que facilitassem a integralização destes com a globalidade do fenômeno. A partir dos componentes essenciais para que as atividades da vida cotidiana proporcionem satisfação, citados por Csikszentmihalyi (1992); das características ambientais que se constituem na base do bem-estar, segundo Warr (1987) e do modelo proposto por Walton (1975) para a análise da qualidade de vida no trabalho, se propôs o agrupamento dos fatores do trabalho docente em quatro dimensões:

1- Dimensão da atividade laboral: relacionada ao conjunto de tarefas que o trabalho docente comporta e às especificidades dessas tarefas quanto à: diversidade e identidade que possuem entre si; ao grau de autonomia que permitem; aos desafios que impõem; às exigências de habilidades e concentração; à posse de objetivos e metas claras e exeqüíveis; ao retorno que oferecem; à sensação de alteração do tempo; e à possibilidade de controle das situações.

2- Dimensão relacional: Diz respeito às relações interpessoais mantidas na instituição escolar. Inclui os seguintes fatores: liberdade de expressão,

repercussão e aceitação das idéias dadas, trabalho coletivo, grupos de trabalho e possibilidade de troca de experiências, ausência de preconceitos, igualdade de tratamento, relações hierárquicas, apoio sócio-emocional, conhecimento das metas da escola, participação nas decisões sobre metas, objetivos e estratégias a serem adotadas, fluxo de informações e formas de comunicação e reconhecimento do trabalho realizado / *feedback*.

3- Dimensão sócio-econômica: Os elementos relacionados a esta dimensão são: salário, salário variável (bônus, gratificações, hora extra, etc.), benefícios (materiais e não materiais), direitos garantidos, estabilidade no emprego, plano de carreira, privacidade, horários previsíveis, tempo para lazer e para a família, imagem interna (entre alunos, professores, funcionários e dirigentes) e imagem externa (entre a comunidade e a sociedade em geral) da escola e do sistema educacional, responsabilidade comunitária e social da escola, desenvolvimento profissional, treinamentos e aprimoramento contínuo e nível de interesse dos alunos.

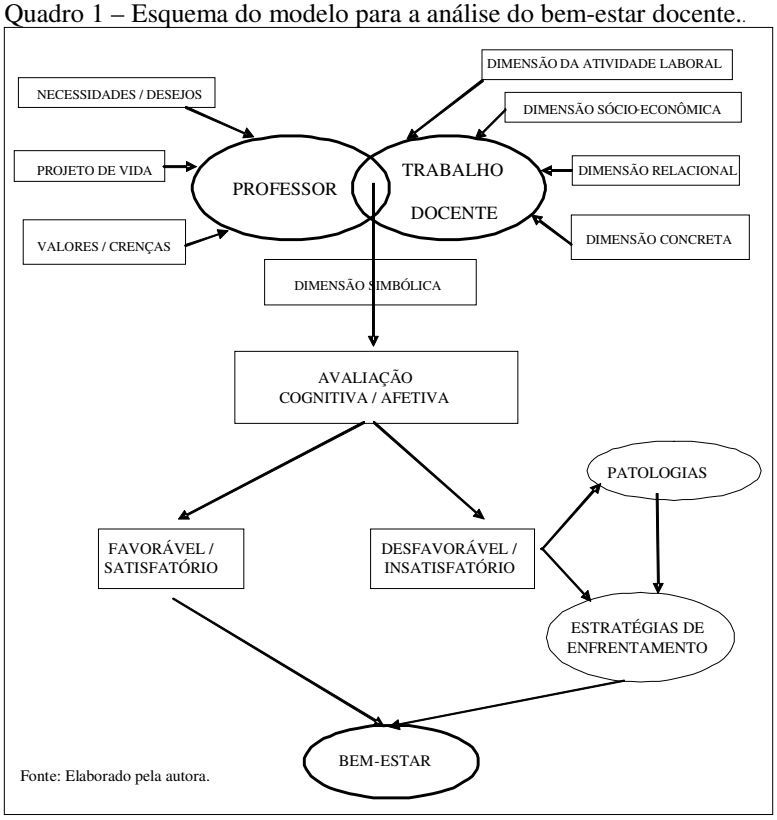
4- Dimensão concreta: que diz respeito às condições materiais e/ou ambientais em que se realiza o trabalho e inclui a adequação das instalações e condições gerais de infra-estrutura, a limpeza e o conforto do ambiente de trabalho, a segurança e os instrumentos, equipamentos e materiais disponíveis para a realização do trabalho.

Quanto à dimensão subjetiva, está relacionada às características pessoais (competências, habilidades, necessidades, desejos, valores, crenças e projeto de vida) que intervêm nas avaliações que o professor faz de si próprio como trabalhador e do trabalho que realiza. Compreende, além desses aspectos, também aqueles apontados por Carol Ryff (1989; Ryff e Keyes, 1995) como essenciais para o bem-estar, que são: a auto-aceitação, o relacionamento positivo com outras pessoas, a autonomia, o domínio do ambiente, o propósito de vida e o crescimento pessoal.

A dimensão subjetiva, tratada neste estudo como Dimensão Simbólica, refere-se às ligações, basicamente virtuais, entre as características pessoais e os componentes da dimensão objetiva do trabalho. Essas ligações são realizadas por meio das avaliações, cognitivas e afetivas, que o professor faz de si próprio, da atividade que realiza e das condições existentes para o desempenho do trabalho. Os resultados, positivos ou negativos, dessa avaliação serão decisivos na determinação do bem-estar e das estratégias de

enfrentamento. Quando o resultado dessa avaliação for satisfatório, haverá o bem-estar. Quando for insatisfatório, ocorrerá o mal-estar, um estado de desconforto, resultante de insatisfações e conflitos, que desencadeará estratégias de enfrentamento. Essas estratégias se constituem em ações que visam eliminar ou minimizar a sensação de mal-estar e obter o bem-estar. Esse modelo é apresentado de forma esquemática no Quadro 1:

Quadro 1 – Esquema do modelo para a análise do bem-estar docente..



Fonte: Elaborado pela autora.

INVESTIGANDO O BEM-ESTAR DOCENTE: métodos e sujeitos

Descrito o processo de construção do bem-estar docente, e considerando a sua complexidade, a perspectiva de análise adotada indicou serem necessários dois procedimentos para a coleta dos dados de modo que oferecessem suporte empírico para a análise e compreensão do processo de obtenção do bem-estar docente. Para tanto, os dados deveriam possibilitar: 1- a identificação do grau de satisfação dos professores com cada uma das dimensões do trabalho docente e a relação destes com a auto-percepção de bem-estar; 2- as estratégias de enfrentamentos utilizadas pelos professores face aos fatores avaliados como insatisfatórios e aos conflitos e dificuldades vivenciados no dia-a-dia do trabalho e a explicitação das dinâmicas por meio

das quais os fatores de satisfação e as estratégias de enfrentamento geram e mantém o bem-estar.

Primeira etapa da pesquisa de campo. Para identificar os fatores de satisfação e insatisfação com o trabalho docente e a relação destes com a auto-percepção de bem-estar de um grupo de professores, utilizou-se um questionário construído a partir do modelo proposto por Richard Walton (1975) para a análise da qualidade de vida no trabalho e do modelo proposto neste estudo para a análise do bem-estar docente.

O questionário foi dividido em três partes: 1- A primeira, constituída por itens sobre dados pessoais (idade, sexo, estado civil, número de filhos, outros dependentes, formação e renda familiar) e profissionais (o tempo de exercício do magistério, o nível de ensino em que leciona atualmente, a situação funcional, a jornada de trabalho, o número de escolas em que trabalha e a faixa salarial), possibilitou que se traçasse o perfil do grupo de professores participantes desta etapa da pesquisa; 2- A segunda parte do questionário, constituída por quarenta e três fatores que correspondem às quatro dimensões do trabalho (da atividade laboral, concreta, relacional e sócio-econômica) e à qualidade de vida, foi construída com uma escala de cinco categorias de respostas (muito insatisfeito, insatisfeito, neutro, satisfeito, muito satisfeito), as quais permitiam ao professor expressar seu grau de satisfação/insatisfação com cada um dos fatores investigados e 3- Na terceira parte, pedia-se ao professor que respondesse a pergunta: "Você é feliz no seu trabalho?". Considerando que o bem-estar é um fenômeno que não pode ser aferido externamente e cuja existência só pode ser afirmada ou negada pela própria pessoa, buscou-se conhecer, com esta pergunta, como cada professor se sentia em relação ao seu trabalho, para que se pudesse relacionar os fatores avaliados como satisfatórios/insatisfatórios com a autopercepção de bem-estar.

Foram enviados 829 questionários entre os meses de setembro e outubro de 2003, para escolas das redes estadual, municipal e particular de Sorocaba, SP. Retornaram preenchidos duzentos e cinquenta. Os duzentos e cinqüenta professores que devolveram o questionário preenchido se constituíram nos sujeitos da primeira etapa da pesquisa. Os dados coletados permitiram mapear os fatores de satisfação e insatisfação do trabalho docente desses professores.

Segunda etapa da pesquisa de campo. Para identificar as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos professores face aos fatores avaliados como insatisfatórios e aos conflitos e dificuldades vivenciados no dia-a-dia do trabalho e a explicitação das dinâmicas por meio das quais os fatores de satisfação e as estratégias de enfrentamento geram e mantém o bem-estar, a segunda etapa da coleta de dados foi desenvolvida com entrevistas grupais, realizadas com a técnica de grupos focais que, segundo Giovinazzo (2001), é uma técnica

> Particularmente apropriada quando o objetivo é explicar como as pessoas consideram uma experiência, uma idéia ou um evento, visto que a discussão durante as reuniões é efetiva em fornecer informações sobre o que as pessoas pensam ou sentem ou, ainda, sobre a forma como agem.

Mais do que uma técnica de entrevista em grupo, as discussões nos grupos focais permitem coletar dados de muitos participantes em curto espaço de tempo com maiores possibilidades de se obter informações não previstas. A discussão em um grupo formado por participantes que têm uma vivência comum, que compartilham de características sócio-demográficas (nível de escolaridade, condições sócio-econômica, profissão) semelhantes, favorece a fluidez da conversação, o surgimento de discordâncias entre as opiniões dos participantes e a obtenção de informações que não ficam limitadas a uma prévia concepção do pesquisador. Assim, se constitui em uma técnica apropriada quando o que se pretende é coletar informações sobre a vivência de um fenômeno que, muitas vezes, não é claro nem mesmo para quem o vive.

Foram realizados três grupos focais, no mês de setembro de 2004, sendo o primeiro com nove professores; o segundo também com nove professores e o terceiro com a participação de sete professores. Desses vinte e cinco professores, quatro não haviam respondido o questionário sobre Qualidade de Vida no Trabalho, aplicado na primeira etapa da pesquisa de campo. Eles receberam uma cópia do questionário, para que o conhecessem. Os encontros contaram, ainda, com a participação de uma observadora treinada para coletar dados não verbais (gestos, expressões, movimentos, tom de voz).

As vivências laborais relatadas nos grupos focais, por esse grupo de vinte e cinco professores, gravadas e transcritas posteriormente, permitiram

identificar as estratégias de enfrentamento utilizadas face aos conflitos e dificuldades vivenciados no dia-a-dia do trabalho e as dinâmicas por meio das quais os fatores de satisfação e as estratégias de enfrentamento geram e mantém o bem-estar docente.

CONSTRUINDO O BEM-ESTAR NO TRABALHO: fontes e dinâmicas

O bem-estar não pode ser aferido externamente e, mesmo que existam os componentes considerados essenciais para que seja possível, sua existência só pode ser afirmada ou negada pela própria pessoa. Com as respostas dadas à pergunta "Você é feliz no seu trabalho?", constatou-se que existem professores que se sentem felizes no trabalho. Dos duzentos e cinqüenta professores das escolas estaduais, municipais e privadas de Sorocaba, SP, que responderam o questionário, cento e cinqüenta e dois se declararam felizes. Esse grupo é composto, em sua maioria, por professores com idade superior a 26 anos, com formação superior, têm jornada de 40 horas semanais em uma única escola, são efetivos ou têm contrato de trabalho regido pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e estão exercendo o magistério por um período que varia de 11 a 15 anos. Mas há, também, aqueles que, trabalhando nas mesmas escolas, se declararam não felizes. O grupo de noventa e oito que respondeu negativamente, isto é, que se declarou não feliz no trabalho, é formado, em sua maioria, por professores com idade inferior a 26 anos, que trabalham em três ou quatro escolas, no Ensino Médio e são eventuais ou substitutos.

Analisando separadamente o grau de satisfação dos professores felizes e não felizes, observou-se que a maioria do grupo de felizes está satisfeita com quarenta e um, dos quarenta e três fatores investigados. Os dois fatores apontados como insatisfatórios pela maioria desses professores foram o salário e os benefícios. Quanto ao grupo de não felizes, são treze os fatores apontados pela maioria como insatisfatórios e correspondem à *dimensão sócio-econômica* (1-nível de interesse dos alunos, 2-imagem interna da escola, 3-imagem externa da escola, 4-aprimoramento e desenvolvimento profissional, 5-tempo para lazer e para a família; 6-salário; 7-salário variável e 8-benefícios); à *dimensão concreta* (9-jornada de trabalho); à *dimensão relacional* (10-apoio sócio-emocional); e à *qualidade de vida* (11-estado geral de tensão/estresse, 12-saúde física e 13-qualidade de vida global). Quando se

compara o índice de insatisfação dos professores não felizes com o dos felizes, percebe-se que o número de professores insatisfeitos com cada um dos 43 fatores é sempre maior no grupo dos não felizes.

O mapeamento dos fatores de satisfação e insatisfação do trabalho docente mostrou que nenhum dos 43 fatores que integraram o questionário foi avaliado com unanimidade como satisfatórios, pelos professores que se declararam felizes, ou como insatisfatórios, no grupo dos não felizes. Isso confirma que o bem-estar é um estado que não exclui insatisfações e, mesmo quando o professor não se sente feliz há satisfação com alguns aspectos do trabalho.

Para cada professor, o bem-estar está relacionado a algumas coisas e limitado por outras. Isso é compreensível na medida em que se considera que a relação entre o professor e seu trabalho é uma trama tecida por cada um, de forma singular, a partir de suas representações, sentimentos, valores e crenças. Os vários sentidos que o bem-estar tem para os professores que se declararam feliz, estão relacionados a sentimentos agradáveis de satisfação e contentamento, de afeição e apego, de júbilo, boa disposição de ânimo, predisposição a desejar o bem e a alcançar objetivos e ideais; e foram expressos com palavras que denotam estados cognitivos e emocionais positivos, como alegria, prazer, realização, harmonia, amor.

Mas de que forma, por meio de quais dinâmicas, os fatores avaliados como satisfatórios se transformam em estados cognitivos e emocionais positivos, essenciais à obtenção do bem-estar? São diversas as fontes intervenientes na construção do bem-estar e são várias as dinâmicas que levam o professor a uma autopercepção positiva de si mesmo e à aceitação e valorização do seu modo de ser e fazer as coisas. Para os professores deste estudo, as fontes de bem-estar do professor no trabalho estão relacionadas principalmente aos fatores da dimensão relacional do trabalho e aos da atividade laboral.

A dimensão relacional do trabalho docente é constituída pelas relações interpessoais e pelas dinâmicas relacionais estabelecidas no ambiente escolar. O relacionamento com diretores, com os demais professores, com os alunos e funcionários, quando positivo, oferece apoio social, emocional e técnico, possibilita a consecução de metas que não poderiam ser realizadas individualmente, atende a necessidades de amizade e reduz sentimentos de

solidão e frustração, oferece retorno sobre o trabalho realizado, informa e esclarece sobre as expectativas normativas do papel do professor e propicia o sentimento de aceitação e pertencimento ao grupo. As características dessa dimensão dizem respeito à existência de determinadas condições que são decorrentes das posturas relacionais das pessoas que trabalham no ambiente escolar. Relações que priorizam a sinceridade, que propiciam a expressão de pontos de vista divergentes, que estimulam a solidariedade e o apoio mútuo, que valorizam e oferecem *feedback* do trabalho realizado, que são isentas de preconceitos, discriminações e competitividade, se constituem em fonte de bem-estar e possibilitam a obtenção da felicidade no trabalho docente.

A atividade laboral, o trabalho docente em si, comporta componentes essenciais para que se obtenha satisfação a partir de sua realização. Esses componentes dizem respeito às características das várias tarefas que compõem o trabalho docente e que, em conjunto, propiciam ao professor um trabalho não rotineiro e não monótono; demandam o uso de diversas habilidades que, mesmo sendo diferenciadas, não são dissonantes entre si; permitem o "desligamento" dos problemas cotidianos; o sentimento de liberdade de escolhas e de controle sobre o processo de trabalho. As características que fazem da atividade docente uma atividade potencialmente possibilitadora de bem-estar são as seguintes: ter uma diversidade de tarefas que têm identidade entre si e que colocam desafios para quem as realiza, possibilitar o uso da criatividade, um certo grau de autonomia e o desenvolvimento de novas habilidades, exigir um alto grau de concentração, alterar a percepção do tempo e ser passível de auto-avaliação.

As possibilidades de bem-estar oferecidas pela atividade laboral foram reconhecidas como existentes tanto pelos professores que se declararam felizes quanto pelos não felizes. Pode-se afirmar que, para a maioria desse grupo de professores, a atividade laboral (o trabalho em si) é vista como satisfatória e comporta elementos importantes para propiciar a vivência de experiências positivas e agradáveis durante a realização do trabalho docente.

Quanto aos fatores da dimensão socioeconômica, constatou-se que são fontes de bem-estar quando propiciam a satisfação das necessidades básicas, o crescimento pessoal e profissional e a possibilidade de contribuição para o bem da comunidade. Alguns professores afirmaram que, embora o salário não seja o ideal, satisfaz as necessidades básicas e, além disto, ter emprego,

convênio médico e estabilidade garantem segurança para viver a vida com tranqüilidade. Outro fator citado, o aperfeiçoamento profissional, realizado por meio de cursos de atualização e especialização, possibilita a auto-realização e a progressão na carreira; permite, ainda, ao professor, estimar possibilidades bem sucedidas de mudanças profissionais caso o trabalho realizado deixe de ser satisfatório. Dos quinze fatores que integravam a dimensão socioeconômica, todos foram avaliados como satisfatórios pelo grupo de professores pesquisados.

Cabe salientar que, em muitos estudos (Penin, 1985; Esteve, 1991, 1992; Silva Júnior, 1993; Gatti, 1997, entre outros), os fatores da dimensão socioeconômica do trabalho são apontados como insatisfatórios e dificultadores do bem-estar docente; o que não se confirmou neste estudo. Apesar disto, não se pode afirmar que os professores não percebam as questões mais amplas relacionadas a essa dimensão que afetam e dificultam o trabalho e desencadeiam o mal-estar. Porém, a capacidade de diferenciar a origem desse mal-estar pode facilitar a diferenciação deles com os relacionados às dimensões relacional e a da atividade laboral que foram apontados como fonte de bem-estar. Nesse sentido pode-se pensar que o retorno positivo que o professor recebe da comunidade mais próxima (alunos, pais, colegas, diretores) e o saber usufruir das potencialidades de satisfação que o trabalho em si oferece, são fundamentais, e de maior relevância, para a obtenção do bem-estar, do que a insatisfação causada por alguns fatores socioeconômicos.

Os fatores da dimensão concreta do trabalho, que dizem respeito às condições materiais e ambientais em que se realiza o trabalho e inclui a adequação das instalações e condições gerais de infra-estrutura; a limpeza, o conforto e a segurança do ambiente; e os instrumentos, equipamentos e materiais disponíveis para a realização do trabalho, foram os menos citados pelos professores, nos relatos que fizeram sobre suas vivências de bem-estar na escola. Apenas uma professora fez referência aos bons laboratórios e à existência de computadores na escola como aspectos que proporcionam a realização de um trabalho mais satisfatório. Como no caso da dimensão socioeconômica, também em relação à dimensão concreta podem-se encontrar, em outras pesquisas (Esteve, 1992; Batista e Odelius, 1999; Lapo, 1999; Pereira, 2000; Ruiz, 2001), dados que confirmam a influência negativa

das condições precárias de trabalho e a inadequação ou insuficiência de infra-estrutura e de instrumentos e equipamentos básicos, sobre a saúde física e psíquica dos professores, gerando o mal-estar docente, o sofrimento psíquico, o abandono da profissão, a falta de comprometimento com o trabalho e o absenteísmo dos professores. Parece, porém, que essa influência é relativamente pequena, tendo em vista que outros fatores têm mais força na produção do bem-estar.

Com as análises realizadas, constatou-se que o trabalho em si e as relações interpessoais positivas são altamente satisfatórias para os professores deste estudo, e pode-se considerar que esses aspectos minimizem a relevância da insatisfação com os fatores da dimensão concreta para a obtenção do bem-estar. Assim, mesmo quando as condições de infra-estrutura e os recursos materiais são deficitários, mas se tem o reconhecimento do trabalho realizado, o sentimento de aceitação e pertencimento ao grupo, de que está realizando um trabalho útil, há a possibilidade de se obter o bem-estar no trabalho.

Mas essa possibilidade de bem-estar, quando concretizada, não implica um estado permanente e constante de harmonia, satisfação e realização, pois a vida não permite isto e nem sempre todas as necessidades, expectativas e desejos são satisfeitos integralmente. Não é possível se pensar em uma vivência com ausência total de estados cognitivos e emocionais negativos. Ao analisar os dados obtidos nos questionários e nos relatos das vivências profissionais dos professores que participaram dos grupos focais, também foram encontradas referências a aspectos insatisfatórios e que são geradores de mal-estar.

Os professores que afirmaram serem felizes no trabalho e falaram de alegria, euforia, realização, prazer, etc., também falaram de: frustração, falta de reconhecimento, desinteresse dos alunos, baixos salários, falta de recursos materiais e falsidade. Essas palavras remetem a vivências distintas daquelas que caracterizam o estado de bem-estar e expressam sentimentos de insatisfação pela ausência de algo ou por um obstáculo externo ou interno à satisfação de desejos e necessidades, sentimentos de insignificância, insuficiência e indiferença.

Esse estado de insatisfação é decorrente do resultado negativo da avaliação que o professor faz de si próprio, do trabalho que realizada e das

condições oferecidas para a realização desse trabalho, isto é, quando houver discrepâncias relevantes entre as necessidades, expectativas e desejos do professor e as condições existentes para o exercício da docência, ocorrerá a vivência de frustrações, conflitos e estados emocionais negativos com maior freqüência e intensidade do que a vivência de experiências positivas e prazerosas, o que acaba por gerar o mal-estar.

Como o mal-estar é um estado incômodo, de desconforto psicológico, desencadeará reações que visam eliminá-lo ou diminuí-lo. Haverá, nesse sentido, uma tentativa de alterar as condições externas ou modificar a própria conduta e o modo de perceber as situações, com a finalidade de obter bem-estar. Percebe-se que houve, por parte dos professores deste estudo, um esforço de modificação das situações causadoras de mal-estar, e esse esforço implica na realização de ações que levam ao enfrentamento das condições e situações avaliadas como insatisfatórias e são chamados de estratégias de enfrentamento.

Embora existam muitas formas de enfrentamento (conforme citam Dejours,1991; Csikszentmihalyi,1992; Limongi França e Rodrigues,1996; Folkman e Lazarus,1984) os professores deste estudo fizeram uso, prioritariamente, de estratégias individuais. As ações relatadas por cada um dos professores e que indicavam algum tipo de reação às situações conflituosas, foram realizadas isoladamente. Essas ações se constituíram em esforços dirigidos à redução das discrepâncias entre *"o que se tem"* e *"o que se espera, ou deseja, ter".* Essa redução foi buscada tanto com ações que tinham a finalidade de modificar as situações causadoras de mal-estar, como com as que visavam modificar a própria conduta, alterando o modo de perceber e agir diante dessas situações. Foram empreendidas por meio de reestruturações cognitivas que visam redefinir os valores e as crenças a respeito da situação problemática a partir do acréscimo de novos dados e conhecimentos, tornando-os mais coerentes com as condições externas. E também por meio de negociações interpessoais, com alunos, colegas e diretores, visando ajustes nos comportamentos e atitudes a partir do estabelecimento de normas e regras e da explicitação de expectativas. As estratégias de enfrentamento, além de minimizar o mal-estar, denotam envolvimento e comprometimento com o trabalho, a despeito dos dissabores

provocados pelos aspectos avaliados como negativos, e são, assim, importantes componentes para a obtenção do bem-estar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo foram analisados alguns dos fatores de satisfação e insatisfação do trabalho docente e a relação destes com a auto-percepção de felicidade e não-felicidade do professor; as estratégias de enfrentamento e as dinâmicas por meio das quais os fatores de satisfação e as estratégias de enfrentamento geram e mantém o bem-estar docente. A partir dos resultados apresentados, pode-se afirmar que a construção do bem-estar está vinculada à existência de características pessoais e condições materiais que possibilitem relações interpessoais harmônicas e de apoio mútuo, que levem à realização de um trabalho que proporcione resultados positivos e recompensas agradáveis, que tenha sentido, no qual se acredita, que seja reconhecido como útil e importante, pois isto proporciona o aprovar-se e o aprovar a ação realizada. E que, também, está vinculada às estratégias de enfrentamento utilizadas pelos professores face aos fatores avaliados como insatisfatórios e aos conflitos e dificuldades vivenciados no dia-a-dia do trabalho.

Acredita-se que os aspectos explicitados neste trabalho sobre o bem-estar docente possam oferecer subsídios para que se pense a escola, o trabalho docente e o papel do professor sob uma perspectiva mais coerente com as necessidades dos professores e da sociedade contemporânea. Mas, ao mesmo tempo, reconhece-se que este trabalho, pela amplitude de sua proposta, deixou muitas questões sem respostas e, tantas outras nem sequer apontadas. Por isso, espera-se que o modelo e os subsídios aqui apresentados sobre o bem-estar docente instiguem outras pesquisas, contribuindo para a maior compreensão do problema e para a criação de medidas de intervenção que permitam a minimização dos aspectos limitantes e a ampliação das possibilidades de bem-estar e da felicidade do professor no trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AQUINO, J. G. **O cotidiano escolar interrogado**. São Paulo: Moderna, 2002.

ARGYLE, M. **The Psychology of Happiness**. London/New York: Routledge, 1994.

BASSO, I.S. Significado e sentido do trabalho docente. **Cadernos CEDES [online]**. Abr. 1998, vol.19, n.44. Disponível em <www.scielo.br> acessado em 09/2003.

BATISTA, A. S. e ODELIUS, C. C. Infra-estrutura das escolas e *burnout* dos professores. In: CODO, Wanderley (coord.). **Educação**: carinho e trabalho. Petrópolis (RJ): Vozes, 1999, p. 324-332.

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

COOMBS, P. H. **Crise Mundial da Educação**. São Paulo: Perspectiva, 1986.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **A Psicologia da felicidade**. São Paulo: Saraiva, 1992.

CSIKSZENTMIHALYI, M. If we are so rich, why aren´t we happy? **American Psychologist**, n.54, 1999. Disponível em: <www.capes.org.br/periódicos> acessado em 10/2003.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. e JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. *A* **Loucura do Trabalho**. São Paulo: Cortez/Oboré, 1991.

DIENER, E. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, n.95, 1984. Disponível em: <www.capes.org.br/periódicos> acessado em 10/2003.

DIENER, E. e LARSEN, R. J. The experience of emotional well-being. In LEWIS, M. e HAVILAND, J. M. **Handbook of emotions**. New York, Guilford, 1996.

ESTEVE, J. M. Mudanças Sociais e Função Docente. In: NÓVOA, António (org.). **Profissão Professor**. Porto: Porto Editora, 1991, p.93-124.

ESTEVE, J. M. **O Mal-Estar Docente**. Lisboa: Escher/Fim de Século Edições, 1992.

FESTINGER, L. **A theory of cognitive dissonance**. California: Stanford University Press, 1962.

GATTI, B. **A formação de professores e carreira**: problemas e movimentos de renovação. Campinas,SP: Papirus / Autores Associados, 1997.

GIOVINAZZO, R. A. Focus Group em pesquisa qualitativa – fundamentos e reflexões. **Administração On Line** Vol.2, nº 4, out./nov./dez. de 2001.

HARGRAVES, A. e FULLAN, M. **A escola como organização aprendente**: buscando uma educação de qualidade. Porto Alegre: Artmed, 2000.

HARGRAVES, A. **Os professores em tempos de mudança**: o trabalho e a cultura dos professores ns idade pós-moderna. Lisboa: McGraw-Hill, 1998.

JESUS, S. N. *A Motivação* **Para a Profissão Docente**. Tese de doutorado. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, 1995.

JESUS, S. N. **Bem-Estar dos Professores**: estratégias para realização e desenvolvimento profissional. Porto: Porto Editora, 1998.

LAPO, Flavinês Rebolo. **Professores retirantes**: um estudo sobre a evasão de professores do magistério público no estado de São Paulo (1990-1995). Dissertação de mestrado. Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, 1999.

LAPO, F. R. e BUENO, B. O. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. **Cadernos de Pesquisa**, n. 118, Março/2003, p.65-88.

LAPO, F. R. e BUENO, B. O. O abandono do magistério: vínculos e rupturas com o trabalho docente. **Psicologia USP***,* V. 13, N.2, 2002, p. 243-276

LECOMPTE, M. & DWORKIN, A. **Giving up on school**: students dropouts and theacher burnouts. Newbury Park: Corwin Press, Inc.,1991.

LÉVY-LEBOYER, C. **A Crise das Motivações**. São Paulo: Atlas, 1994.

LIPP, M. N. (org.). **O stress do professor***.* Campinas, SP: Papirus, 2002.

LIPOVETSKY, G. **A era do vazio**. Lisboa: Relógio D'Água Editores, 1989.

MARÍAS, J*.* **A felicidade humana***.* São Paulo: Duas Cidades, 1989.

MONACI, E. M. **Vivência de Felicidade e/ou bem-estar de professores no ambiente universitário***.* Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 1995.

LOURENÇO, M. A. M. B. **Determinantes da satisfação no trabalho**. Dissertação de mestrado. ISCTE, Lisboa, 1997.

ORTEGA Y GASSET, J. **Obras completas**. Vol.VI. Madrid: Revista de Ocidente, 1958.

PENIN, S. 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.

PENIN, S. T. S. **A satisfação/insatisfação no trabalho e suas relações com as determinações objetivas da prática pedagógica desenvolvida pelo professor de primeira a quarta série da rede municipal de Ensino de São Paulo**. Dissertação de Mestrado. São Paulo, Pontifícia Universidade Católica, 1980.

PEREIRA, A. V. S. **Comprometimento organizacional e qualidade de vida: um estudo com professores do ensino médio***.* Ribeirão Preto,SP, 2000. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação, FFCLRP, USP, 2000.

PESSANHA, E. **Ascensão e queda do professor**. São Paulo: Cortez, 1994.

RYFF, C.D. Happiness is everything or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology***,* v.57, p.1069-1081, 1989. Disponível em: <www.capes.org.br/periódicos> acessado em 12/12/2003.

RYFF, C.D.; KEYES, C.L.M. The structure of Psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology***,* v.69, p.719-727, 1995. Disponível em: <www.capes.org.br/periódicos> acessado em 12/12/2003.

RUIZ, R. C. **Absentismo médico de professores de escolas públicas**: estudo de prontuários da perícia médica de Sorocaba. Campinas, 2001. Dissertação (Mestrado em Saúde coletiva). Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas, UNICAMP, 2001.

SILVA JÚNIOR, C. A. **A escola pública como local de trabalho**. São Paulo: Cortez, 1993.

WALTON, R. 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, v.1, 1975.

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

WARR, P. B. **Work, unemployment, and mental health***.* Oxford: Clarendon, 1987.

WEREBE, M. J. G. **Grandezas e Misérias do Ensino no Brasil**. São Paulo: Difusão européia do Livro, 1970.

WEREBE, M. J. G. **Trinta anos depois**: Grandezas e Misérias do Ensino no Brasil. São Paulo: Ática, 1994.