



UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE LONDRINA

**NATÁLIA PALUDETO GUERREIRO**

**CONDIÇÕES DE TRABALHO, CARGAS DE TRABALHO E  
ABSENTEÍSMO EM PROFESSORES DA REDE PÚBLICA DO  
PARANÁ**

LONDRINA  
2014

NATÁLIA PALUDETO GUERREIRO

**CONDIÇÕES DE TRABALHO, CARGAS DE TRABALHO E  
ABSENTEÍSMO EM PROFESSORES DA REDE PÚBLICA DO  
PARANÁ**

*Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Saúde Coletiva da Universidade Estadual de Londrina para obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva.*

**Orientadora:** Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Elisabete de Fátima Polo de Almeida Nunes.

**Coorientador:** Prof. Dr. Alberto Durán González

**LONDRINA  
2014**

NATÁLIA PALUDETO GUERREIRO

**CONDIÇÕES DE TRABALHO, CARGAS DE TRABALHO E  
ABSENTEÍSMO EM PROFESSORES DA REDE PÚBLICA DO  
PARANÁ**

*Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Saúde Coletiva da Universidade Estadual de Londrina para obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva.*

**Orientadora:** Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Elisabete de Fátima Polo de Almeida Nunes.

**Coorientador:** Prof. Dr. Alberto Durán González

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Elisabete de Fátima Polo de Almeida  
Nunes  
Universidade Estadual de Londrina

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Brígida Gimenez Carvalho  
Universidade Estadual de Londrina

---

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Karen Barros Parron Fernandes  
Universidade Norte do Paraná

Londrina, 28 de março de 2014.

***DEDICATÓRIA***

---

*Aos meus pais Ademir e Marilza pelo exemplo de  
amor, caráter, caridade e respeito;*

*Ao meu irmão João Matheus, luz da minha vida.*

*Gratidão por compartilhar a vida com vocês!*

***AGRADECIMENTOS***

---

*Agradeço a Deus pela vida e pela oportunidade de recomeçar a cada dia;*

*Aos meus pais Ademir e Marilza e ao meu irmão João pelo amor, incentivo e companhia em todos os momentos;*

*Aos meus avós, tios e primos pelo privilégio de viver ao lado de vocês;  
Em especial, minha eterna gratidão ao tio Sérgio, tia Inês e Carol pelo acolhimento e carinho durante minha longa caminhada rumo ao tão sonhado mestrado. Sem a ajuda de vocês, com certeza seria muito mais difícil;*

*À minha orientadora, professora Fátima, pelo carinho, paciência, dedicação e por despertar minha paixão pela Saúde do Trabalhador, sem dúvida, meu exemplo;*

*Ao meu coorientador, professor Beto, pelos ensinamentos, paciência e dedicação ao meu trabalho e incentivo no projeto maior;*

*Ao professor Arthur, coordenador do projeto Pró-Mestre, pela oportunidade e por ser um exemplo de mestre e pessoa;*

*A todos os companheiros do Pró-Mestre pela amizade e por compartilhar experiências tão valiosas e especiais;*

*Em especial, agradeço à Alessandra pela companhia durante todo o processo de coleta de dados, por dividir comigo as angústias, alegrias, conquistas e acima de tudo, pela amizade e companheirismo diário. Agradeço também à Ana Luisa pela amizade, carinho e companheirismo, mesmo antes do mestrado. Vocês são especiais!*

*Aos PROFESSORES da pesquisa. Com vocês me emocionei e cresci muito enquanto pessoa e pesquisadora. Meu MUITO OBRIGADA!*

*À professora Ana Rigo pelos ensinamentos, amizade e principalmente por me conduzir durante a minha primeira experiência como docente.*

*A todos os meus amigos do mestrado, pelos momentos maravilhosos que passamos durante a fase de disciplinas. Obrigada pelas conversas, almoços, festas e troca de experiências;*

*Às minhas amigas irmãs, Simoni Batistela, Priscila Vasconcelos e Maria Helena Torrecilha por simplesmente serem minhas AMIGAS! Obrigada pelo apoio, pela palavra na hora certa e pelo ombro amigo! Amo vocês!*

***RESUMO***

---

GUERREIRO, N. P. **Condições de trabalho, cargas de trabalho e absenteísmo em professores da rede pública do Paraná**. 2014. 102 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2014.

## RESUMO

Cada vez mais é necessário aprofundamento e compreensão da dinâmica entre trabalho e saúde, e na profissão docente não é diferente. Apesar de ser considerado trabalho intelectual, ele demanda uma série de exigências físicas e psíquicas que somadas às condições de trabalho desfavoráveis, podem desencadear o adoecimento e ter como consequência o absenteísmo. Este estudo teve como objetivo analisar condições de trabalho, cargas de trabalho e absenteísmo em professores. Trata-se de um estudo observacional do tipo transversal quantitativo e integrou um projeto chamado “Saúde, Estilo de Vida e Trabalho de Professores da Rede Pública do Paraná” PRÓ-MESTRE. A população de estudo foi constituída por 1061 professores do ensino fundamental e/ou ensino médio das 20 maiores escolas da rede estadual de ensino da cidade de Londrina - PR, sendo entrevistados 978 professores. A coleta de dados foi realizada entre agosto de 2012 e julho de 2013 por estudantes de graduação, mestrado e doutorado envolvidos no projeto, utilizando um formulário de entrevista e um questionário. A maioria dos professores entrevistados era do sexo feminino (68,5%), viviam com companheiros (60%), com média de idade de 41,5 anos (DP 10) e possuíam pós-graduação nível especialização (73,1%). Quanto às características profissionais, 68,7% eram estatutários e 31,3% não estatutários, 42,9% trabalhavam em até dois locais de trabalho, 64,2% lecionavam em pelo menos dois turnos e 41,7% atuavam tanto no ensino fundamental quanto no ensino médio. Mais de 80% dos professores relataram bom relacionamento com os superiores, professores e alunos. Aspectos como remuneração (62,8%), quantidade de alunos por sala (68,4%), manutenção e conservação de equipamentos (50,8%), infraestrutura para preparo de atividades (52,5%) e infraestrutura predial (51,5%) foram relatados como negativos (ruim/regular). Em relação às cargas de trabalho, a exposição ao ruído dentro da sala de aula (61,5%), o tempo que permanece em pé (52,7%), as condições para escrever no quadro de giz (42,6%), o ritmo e a intensidade do trabalho (50,3%), o número de tarefas realizadas e a atenção e responsabilidades exigidas (51,4%), assim como o tempo disponível para preparar as atividades (60,9%), afeta muito sua saúde e condições de trabalho. O absenteísmo foi referido por 51,9% dos entrevistados, e os principais motivos de afastamento foram: problemas respiratórios (20,7%), problemas osteomusculares (13,8%) e transtornos mentais (10,8%). Estes fatores sinalizaram sobre as condições de trabalho e saúde dos professores da rede Estadual do Paraná, podendo servir como subsídio para o desenvolvimento de políticas públicas que visem melhorias, modificando não só o cenário em que estão inseridos, como também, valorizando seu papel e sua importância perante a sociedade.

**Palavras-chave:** Trabalho docente. Professor. Condições de Trabalho. Cargas de Trabalho. Absenteísmo.

***ABSTRACT***

---

GUERREIRO, N. P. **Public schools teachers work conditions, workload and absenteeism in the State of Paraná.** 2014. 102 f. Dissertation (Masters in Collective Health) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2014.

### **ABSTRACT**

A more in-depth understanding of the dynamics between work and health has become increasingly necessary, including in the teaching profession. Although it is considered an intellectual work, it involves a series of physical and psychological activities which, added to unfavorable work conditions, can lead to diseases and, consequently, to absenteeism. The objective of this study was to analyze these teachers' work conditions, workload and absenteeism through an observational study of the quantitative transversal type which integrated a project entitled "Parana State Public Teachers Health, Lifestyle and Work" PRO- MESTRE. Study population was constituted of 1061 Basic/High School education teachers from Londrina, Paraná, out of which 978 were interviewed. Data collection was carried out between august 2012 and july 2013 by undergraduate and graduate (Masters and Doctoral) students involved in the project, using an interview form and a questionnaire. Most of the interviewed teachers were female (68.5%), living with companions (60%), age average of 41.5 years (SD 10) and with Specialization degrees (73.1%). As for the professional characteristics, 68.7% were State-level teachers and 31.3% non-statutory, 42.9% worked in up to two work places, 64.2% taught at least two shifts and 41.7% worked both at the basic and high school levels. More than 80 % of the teachers reported having a good relationship with their superiors, colleagues and students. Aspects such as remuneration (62.8%), number of students per classroom (68.4%), equipment maintenance and conservation (50.8%), infrastructure for the preparation of the activities (52.5%) and school facilities infrastructure (51.5%) were reported as negative ( bad/regular). In relation to workload, exposure to noise in the classroom (61.5%), time spent standing up (52.7%), chalkboard writing conditions (42.6%), work rhythm and intensity (50.3%), number of tasks realized and the attention and responsibilities involved (51.4%) as well as the time available to prepare the activities were mentioned as aspects that strongly affect health and work conditions. Absenteeism was mentioned by 51.9% of the interviewees, and the main reasons for absences were: respiratory problems (20.7%), osteomuscular problems (13.8%) and mental disorders (10.8%). These factors show the work and health conditions of state-level teachers in the state of Paraná can be used as subsidies for the development of public policies to improve them, modifying not only the scenario in which they are included but also valuing them before the society.

**Key words:** Teaching work. Teach. Work Conditions. Workload. Absenteeism.

## ***LISTA DE FIGURAS***

---

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1** - Localização das 20 escolas estaduais de Londrina - PR, participantes da pesquisa..... **35**
- Figura 2** - Fluxograma de seleção dos professores das 20 escolas estaduais de Londrina – PR, entrevistados na pesquisa. Londrina, 2013..... **49**
- Figura 3** – Distribuição do número de dias inteiros de faltas ao trabalho por problemas de saúde, consultas médicas ou para fazer exames nos últimos 12 meses, referidos pelos professores da rede estadual. Londrina, 2013..... **57**

***LISTA DE TABELAS***

---

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Caracterização sócio-demográfica e econômica dos professores da rede estadual de ensino. Londrina, 2013.....	<b>50</b>
<b>Tabela 2</b> - Distribuição das características profissionais dos professores da rede estadual de ensino. Londrina, 2013.....	<b>52</b>
<b>Tabela 3</b> - Distribuição das características profissionais dos professores da rede estadual de ensino. Londrina, 2013.....	<b>53</b>
<b>Tabela 4</b> - Distribuição das condições de trabalho autorreferidas pelos professores da rede estadual de ensino. Londrina, 2013.....	<b>55</b>
<b>Tabela 5</b> - Distribuição das cargas de trabalho autorreferidas pelos professores da rede estadual de ensino. Londrina, 2013.....	<b>56</b>
<b>Tabela 6</b> - Distribuição dos motivos de faltas no trabalho por doença, problemas de saúde ou lesões nos últimos 12 meses, referidos pelos professores da rede estadual. Londrina, 2013.....	<b>58</b>
<b>Tabela 7</b> - Distribuição do número de dias inteiros consecutivos dos motivos de faltas ao trabalho por doença, problemas de saúde ou lesões nos últimos 12 meses, referidos pelos professores da rede estadual. Londrina, 2013.....	<b>58</b>
<b>Tabela 8</b> - Distribuição dos motivos de faltas ao trabalho por doenças, problemas de saúde ou lesões nos últimos 12 meses, acima de 16 dias consecutivos, referidos pelos professores da rede estadual. Londrina, 2013.....	<b>59</b>

***LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS***

---

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CELEM	Centro de Línguas Estrangeiras Modernas
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DP	Desvio Padrão
EJA	Educação de Jovens e Adultos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IEEL	Instituto Educacional Estadual de Londrina
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LER	Lesões por Esforços Repetitivos
NA	Não se Aplica
NEEL	Núcleo Estadual de Ensino de Londrina
PIB	Produto Interno Bruto
PRÓ-MESTRE	Projeto Saúde, Estilo de Vida e Trabalho de Professores da Rede Pública do Paraná
PSS	Processo Seletivo Simplificado
QPM	Quadro Próprio do Magistério
SAS	Sistema de Assistência à Saúde
SUS	Sistema Único de Saúde
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UEL	Universidade Estadual de Londrina
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

## **SUMÁRIO**

---

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>21</b>
1.1 O Trabalho e o Trabalhador.....	21
1.2 Condições de Trabalho, Cargas de Trabalho e Absenteísmo em Professores.....	25
<b>2 OBJETIVOS.....</b>	<b>32</b>
2.1 Objetivo Geral.....	32
2.2 Objetivos Específicos.....	32
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>34</b>
3.1 Delineamento.....	34
3.2 População e Local de Estudo.....	34
3.3 Critérios de Seleção.....	35
3.4 Treinamento de Entrevistadores.....	36
3.5 Pré Teste e Estudo Piloto.....	36
3.6 Coleta de Dados e Instrumento.....	37
3.7 Variáveis e Categorias.....	38
3.8 Análise de Dados.....	46
3.9 Aspectos Éticos.....	46
<b>4 RESULTADOS.....</b>	<b>48</b>
4.1 Caracterização Sociodemográfica e Econômica.....	48
4.2 Caracterização das Condições de Trabalho, Cargas de Trabalho e os Afastamentos.....	51
4.3 Distribuição dos Motivos de Afastamentos nos Últimos 12 meses e o Tempo de Absenteísmo.....	57
<b>5 DISCUSSÃO.....</b>	<b>61</b>
5.1 Caracterização da População de Estudo.....	61
5.2 Condições de Trabalho.....	64
5.3 Cargas de Trabalho.....	68
5.4 Absenteísmo.....	71
<b>6 CONCLUSÃO.....</b>	<b>79</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>82</b>
<b>APÊNDICES.....</b>	<b>88</b>

<b>APÊNDICE A.....</b>	<b>89</b>
<b>APÊNDICE B.....</b>	<b>93</b>
<b>APÊNDICE C.....</b>	<b>94</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>96</b>
<b>ANEXO A.....</b>	<b>97</b>
<b>ANEXO B.....</b>	<b>99</b>
<b>ANEXO C.....</b>	<b>100</b>

## ***INTRODUÇÃO***

---

## 1 INTRODUÇÃO

### 1.1 O Trabalho e o Trabalhador

A palavra trabalho é originada do latim *tripalium* (instrumento de tortura) e *labor* (esforço penoso, dor, sofrimento). Com o tempo, o trabalho deixou de ser visto como punição e passou a ser visto como vocação, lucrativo e produtor de dinheiro (MATIAS; ABIB, 2007). O trabalho é o meio de produção dos elementos necessários à vida biológica dos seres humanos, assim como também à vida social, intelectual, cultural e afetiva (FRIGOTTO, 2008). O trabalho proporciona às pessoas a oportunidade de se sentirem úteis, de fazerem parte de uma sociedade, de ter dignidade (MATIAS; ABIB, 2007).

São considerados trabalhadores todos os sujeitos que exercem atividades para o sustento, independente da formalização econômica do vínculo de trabalho (BRASIL, 2004).

A saúde desses trabalhadores é influenciada por vários fatores, dentre eles o social, econômico, organizacional e tecnológico que se relacionam aos perfis de produção e consumo, além de fatores de risco físico, químico, biológico, mecânico e ergonômico que estão presentes nos processos de trabalho. Essa diversidade e complexidade das condições e ambientes de trabalho, dificultam o desenvolvimento de ações para eliminação e controle desses riscos, além do estabelecimento de prioridades (BRASIL, 2004).

A relação entre trabalho e saúde/doença nem sempre constituiu foco de atenção, no entanto, o trabalho pode ser determinante no processo de adoecer e morrer do trabalhador. Na antiguidade, predominava o trabalho escravo, servil e não existia preocupação com a saúde dessas pessoas, uma vez que o trabalho era considerado um castigo (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

Com a revolução industrial, o trabalhador “livre” para vender sua força de trabalho era submetido a ritmos intensos de trabalho, em ambientes extremamente desfavoráveis à saúde, predominando ora doenças infectocontagiosas, ora mutilações e até mesmo mortes. Para evitar a perda de mão-de-obra, e selecionar trabalhadores que futuramente gerariam menos problemas com o absenteísmo e suas consequências, a Medicina do Trabalho é incorporada nas empresas, com uma

visão biológica e individual, centrada na figura do médico e orientada pela teoria da unicausalidade (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

Após a segunda Guerra Mundial, houve grande expansão industrial acompanhada de evoluções em termos de processos industriais, equipamentos e produtos. Um dos desdobramentos desse processo foi a impotência da Medicina do Trabalho em intervir nos problemas de saúde causados pelo processo de produção. Surge a Saúde Ocupacional, com uma proposta interdisciplinar, com base na higiene industrial, incorporando a teoria da multicausalidade, porém, repetiu-se na prática, as limitações da Medicina do Trabalho, em que predominava ações no ambiente de trabalho de forma individual, como o uso de equipamentos de proteção individual, em detrimento de ações coletivas (MENDES; DIAS, 1991; MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

Na segunda metade da década de 1960, movimentos ocorridos na Itália, França, Estados Unidos, Alemanha e Inglaterra, marcados por questionamentos quanto ao valor da liberdade, ao sentido do trabalho na vida, o uso do corpo, entre outros, o que levou a profundas mudanças no mundo do trabalho com a introdução de legislações que amparavam a saúde e segurança dos trabalhadores. Surge então a Saúde do Trabalhador com foco interdisciplinar, na busca de explicações do adoecer e morrer por meio de estudos sobre o processo de trabalho, articulado com os determinantes sociais (MENDES; DIAS, 1991).

No Brasil, a Saúde do Trabalhador passou a ser incorporada nas empresas por meio de uma série de iniciativas e a análise de suas diretrizes foram incorporadas nas discussões da VIII Conferência Nacional de Saúde, na realização da I Conferência Nacional de Saúde dos Trabalhadores, na década de 80, sendo decisivo para as mudanças estabelecidas pela Constituição Federal de 1988 e também posteriormente pela Lei Orgânica de Saúde (MENDES; DIAS, 1991).

Segundo o artigo 200 da Constituição Federal de 1988, compete ao Sistema Único de Saúde, além de outras atribuições: “ II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador” (BRASIL, 1988, p. 34). Na lei orgânica de saúde 8.080/90, no artigo 6º, parágrafo 3º:

Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e a reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (BRASIL, 1990, p. 3).

Cada vez mais é necessário aprofundamento e compreensão da dinâmica entre o trabalho e a saúde, pois o mercado de trabalho está assumindo novas configurações que vêm se deslocando do ambiente industrial para o setor de serviços.

Os trabalhadores são distribuídos em três setores da economia: primário (agricultura, pecuária, etc.), secundário (indústria) e terciário. O setor de serviços se enquadra no setor terciário e agrega uma diversidade de atividades, predominando uma heterogeneidade e variedade de produtos e processos, assim como de estruturas de mercado. Segundo Meirelles (2006), na visão de Smith e Marx, o papel dos serviços na dinâmica econômica está relacionado à sua geração de valor na economia (trabalho produtivo/ improdutivo), porém há diferenças conceituais entre os dois autores.

Ainda de acordo com a autora, para Smith, a materialidade do produto define se o trabalho é produtivo ou improdutivo. O trabalho produtivo é reprodutível e há a possibilidade de acumular riqueza, ou seja, permitir a aquisição de novos bens e serviços. Já o trabalho improdutivo, não acumula riqueza, como é o caso do setor de serviços, que também é considerado pelo autor como de baixa rentabilidade. Na visão de Marx, não é a materialidade que define se um trabalho é produtivo ou não, mas sim o quanto ele permite a obtenção de mais-valia, isto é, de lucro, independente se ele é tangível ou intangível, portanto, se o setor de serviços gera lucro, ele é considerado produtivo (MEIRELLES, 2006).

Em uma visão mais recente sobre o conceito de serviços, Meirelles (2006) afirma que o setor de serviços não é improdutivo porque é intangível, como defende Smith, ou porque não está associada ao processo de valorização de capital industrial como citado por Marx, mas tem como essência a realização do trabalho em processo. A autora ainda diz que no setor de serviços a produção é simultânea ao consumo, e essa simultaneidade torna o serviço inestocável. Além disso, outra característica importante deste setor é a interatividade, ou seja, a interação entre prestadores e usuários de serviço.

De acordo com Proni, Silva e Oliveira (2005 apud, PENA, 2011) mais de dois terços do Produto Interno Bruto (PIB) de países desenvolvidos são resultados de ações do setor de serviços. Os autores ainda destacam que, no Brasil, de cada quatro trabalhadores, três estão no setor de serviços. Além disso, segundo dados do anuário estatístico da Previdência Social, ele ocupou em 2011 o primeiro lugar (47,9%) dos registros de acidentes de trabalho por setor de atividade econômica. A

indústria e a agropecuária ficaram em segundo e terceiro lugar, respectivamente (BRASIL, 2011).

Estes dados desbancaram o mito de que o setor de serviços não traz riscos à saúde dos trabalhadores e reforçam a importância e necessidade de ações e pesquisas que contribuam para gerar novas informações e propor novas medidas de controle, pois, a grande maioria dos estudos de referência dizem respeito ao processo de trabalho de ambientes industriais.

Apesar da existência de políticas e leis que regulamentam as condições de trabalho e saúde, o que ocorre, na maioria dos casos, é que há uma precarização do processo de trabalho, como por exemplo, vínculos que não garantem os direitos trabalhistas como benefícios que asseguram qualidade de vida e segurança a eles, além de ambientes e condições de trabalho desfavoráveis, que podem levar à doenças e ter como consequência os afastamentos.

Por processo de trabalho entende-se todo processo de transformação de um objeto, seja ele natural ou já trabalhado, em um produto, realizado por uma atividade humana, utilizando instrumentos de trabalho determinados (HARNECKER, 1983).

Segundo Laurell e Noriega (1989), a finalidade do processo de trabalho no capitalismo é a extração da mais-valia. Sendo assim, os trabalhadores são obrigados a conviver com lógicas de mercado voltadas para o lucro e produtividade, geradoras de instabilidade e ameaças, causando sentimentos de angústia, medo, levando ao sofrimento psíquico (LANCMAN ; SZNELWAR ,2004).

Esse sofrimento também pode ser ocasionado quando o trabalhador é impedido de exercer o seu trabalho de forma livre, ou seja, quando a sua criatividade é bloqueada (ARAÚJO *et al.*, 2003). Ao mesmo tempo em que há exigências de trabalhadores polivalentes, instruídos e com iniciativa, na maioria das vezes, não existe abertura para que eles decidam sobre os meios e os fins do seu processo de trabalho (ASSUNÇÃO, 2003). Para Matias e Abib (2007), sentimentos de medo, impotência e frustração surgem quando o trabalhador não possui a liberdade para modificar e aperfeiçoar seu trabalho, e esses sentimentos podem ter como consequências descompensações físicas ou somáticas, assim como doenças.

Alguns trabalhadores começam a nutrir sentimentos de: inutilidade, não percebendo a importância e finalidade do seu trabalho; falta de dignidade, ou seja, tem a percepção de ser apenas mais uma “peça da engrenagem”, e de desqualificação, o que acaba repercutindo negativamente não só para si como para

o ambiente de trabalho (CRUZ; LEMOS, 2005). Além disso, quando não há o reconhecimento necessário, outros espaços da vida cotidiana desses trabalhadores acabam atingidos, e portanto, nesse sentido, o trabalho precisa ser entendido como um *continuum*, que se estende para além do seu espaço, influenciando outras partes da vida das pessoas (LANCMAN ; SZNELWAR ,2004).

Todo esse processo leva ao desgaste do profissional, que segundo Laurell e Noriega (1989, p. 115), é “a perda de capacidade efetiva e/ou potencial, biológica e psíquica”, ou seja, um conjunto de processos biopsíquicos, e não um processo particular isolado. Conhecer a dinâmica do processo de desgaste é de grande importância pois implica em viabilizar medidas de prevenção necessárias para cada tipo de situação de trabalho (ARAÚJO *et al.*, 2005).

Para Lancman e Sznelwar (2004), é importante entender a influência da organização do trabalho na qualidade de vida, saúde mental, geração de sofrimento psíquico, desgaste e adoecimento dos trabalhadores, para além de compreender e intervir em situações de trabalho que possam acarretar as diversas formas de sofrimento, contribuir também para a superação e transformação dessas organizações.

No entanto, o trabalho não pode ser considerado necessariamente como prejudicial às pessoas, pois também pode atuar de forma relevante em suas vidas. Mesmo que em algumas situações ele possa ser lesivo, a sua ausência pode se tornar nociva a saúde biopsíquica dos indivíduos (ARAÚJO *et al.*, 2003). Nesta mesma perspectiva, Lancman e Sznelwar (2004), citam que apesar de o trabalho ser capaz de levar à tragédias e doenças, ele também é capaz de proporcionar o melhor, tanto na saúde individual como no plano da política, pois muitas pessoas estão em melhor estado de saúde mental do que estariam se não trabalhassem.

## **1.2 Condições de Trabalho, Cargas de Trabalho e Absenteísmo em Professores**

A atividade docente, pertence ao setor de serviços, e tem como características ser iniciado e concluído pelo mesmo trabalhador, produção simultânea ao consumo, e há interação entre prestadores e usuários de serviço. Diferentemente de uma linha de montagem ele não pode ser decomposto e dividido entre vários professores, é um “processo completo com começo, meio e fim” (CRUZ *et al.*, 2010; CRUZ; LEMOS, 2005; CODO, 1999, p.116).

Os professores realizam tarefas que extrapolam as salas de aula, tais como correção de provas, preparo de aulas e atividades que demandam tempo e que na maioria das vezes precisam ser terminadas em seus domicílios, além da necessidade de estudo contínuo. Todo esse esforço não é recompensado financeiramente e nem mesmo reconhecido (CODO, 1999). Além disso, são atribuídos a eles trabalhos administrativos, planejamentos, orientações a alunos e pais, reuniões de coordenação, seminários, conselhos de classe, dentre outras tarefas que ultrapassam a sua carga horária e geram um excesso de atividades. Porém, na maioria das vezes, os professores são excluídos das decisões institucionais, sendo percebido somente como um executor de propostas elaboradas por outros (CARLOTTO; PALAZZO, 2006).

As condições salariais oferecidas a estes profissionais estão em desacordo com as demandas exigidas e o grau de responsabilidade conferido a eles (CODO, 1999). Como consequência, muitos professores precisam ampliar a sua jornada de trabalho, somado ao aumento de suas responsabilidades por cuidar da educação de várias turmas com número excessivo de alunos, cumprindo uma carga horária que extrapola em horas semanais a jornada prevista em seu contrato de trabalho, podendo trazer prejuízos a sua saúde física e mental (CRUZ *et al.*, 2010).

Outra questão a ser discutida é a carreira docente. A maioria dos professores que trabalham na rede Estadual de ensino no Brasil ingressa por meio de concurso público, ocupando um cargo que provavelmente será o mesmo por toda a sua vida profissional, sendo poucos os que assumem cargos de chefia, coordenação, ou seja, que possuem a oportunidade de progressão na carreira. Além disso, por possuírem benefícios já determinados pelo Estado (anuênios, etc), tanto os funcionários excelentes, quanto os medianos e ruins, possuem o mesmo tratamento e remuneração, sem possuírem reconhecimento quanto ao desempenho, competência e esforço individual (CODO, 1999). Estes fatores (salário e carreira) podem gerar insatisfações e estar associados às condições de trabalho.

Por condições de trabalho, Assunção (2008), define como as circunstâncias em que o trabalho é realizado, e compreende tanto aspectos do ambiente quanto da sua organização. Segundo Dejours (1992), por condições de trabalho é preciso entender o ambiente físico (temperatura, barulho, pressão, etc.), ambiente químico (vapores, gases tóxicos, fumaças, etc.), ambiente biológico (microorganismos), condições de higiene, segurança, entre outras; já na organização do trabalho,

predomina a divisão do trabalho, o conteúdo das tarefas, a hierarquia, relações de poder e responsabilidades.

No ambiente escolar, as condições de trabalho do ambiente incluem questões de infraestrutura predial (ventilação, iluminação, umidade, pintura), conservação de mobiliários e equipamentos e a disponibilidade dos mesmos, espaços para execução de atividades extraclasse. Quanto a organização do trabalho, considera-se o relacionamento com colegas, alunos, chefias, oportunidade de expressar as opiniões, número de alunos por sala de aula e outros fatores citados anteriormente. Embora esses recursos não sejam relacionados diretamente ao ensino-aprendizagem, eles determinam uma maior ou menor qualidade no ensino, pois dignificam o ambiente, tornando o trabalho mais confortável, menos desgastante, mais prazeroso e valorizam não só os professores, como também os alunos e demais funcionários da escola (CODD, 1999).

Quando as condições são precárias, e o volume de atividades se torna excessivo, exigindo altas demandas físicas e emocionais, eles acabam comprometendo a eficácia do professor e conseqüentemente diminuem a sua motivação para o trabalho (ASSUNÇÃO, 2008). Além disso, podem causar efeitos perversos relacionados à saúde, como desgaste físico e psicológico, absenteísmo e até mesmo abandono da profissão (CRUZ *et al.*, 2010).

Como efeitos físicos ocorrem, por exemplo, as lesões por esforços repetitivos (LER), irritações e alergias na pele e vias respiratórias provocadas pelo pó de giz, e calosidade nas cordas vocais devido à grande necessidade de falar e alterar o tom de voz por várias vezes. Já os efeitos psicológicos, destacam-se as neuroses do trabalho, fadiga psicológica, o estresse e a síndrome de *Burnout* (CRUZ *et al.*, 2010). Um fator causador de estresse é a violência, que vem se tornando rotineira dentro e fora das instituições de ensino, deixando o ambiente de trabalho um lugar inseguro e desprotegido (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2006).

Esses fatores, que podem ser responsáveis pela maioria dos afastamentos, surgem quando as condições de trabalho não são favoráveis para o desenvolvimento das atividades propostas, exigindo dos professores um sobre-esforço ou hipersolicitação de suas funções psicofisiológicas (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005).

A essa quantidade de tarefas executadas, denomina-se cargas de trabalho que segundo Facchini (1993), é definida como demandas ou exigências

psicobiológicas do processo de trabalho que levam ao desgaste do trabalhador. O autor ainda diz que elas podem ser divididas em cargas físicas: exposição aos ruídos; químicas: exposição a poeiras/pós; orgânicas: exposição a vírus, bactérias; mecânicas: esforço físico como levantar peso; fisiológicas: posição do corpo em relação a mobiliários e equipamentos; e psíquicas: ritmo e intensidade do trabalho.

As cargas físicas, químicas, biológicas e mecânicas possuem materialidade externa ao corpo, que ao ocorrer a interação dos mesmos, pode-se tornar uma nova materialidade interna. Já as cargas fisiológicas e psíquicas, só adquirem materialidade no corpo, quando ocorrem transformações em seus processos internos. As cargas psíquicas podem ser agrupadas provisoriamente em dois grupos: um que abrange tudo o que provoca sobrecarga psíquica, como, por exemplo, a exposição a uma tensão prolongada, e o outro ligado à subcarga psíquica, ou seja, à impossibilidade de desenvolver e fazer uso da capacidade psíquica (LAURELL; NORIEGA, 1989).

As novas exigências e competências requeridas aos professores, juntamente com as mudanças na organização do trabalho, tem levado ao aumento dessas cargas de trabalho (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2006).

Vários estudos evidenciaram a intensificação do trabalho docente, a exposição às cargas de trabalho e as precárias condições de trabalho a que são submetidos, podendo ter como consequência uma saúde fragilizada, ficando mais susceptíveis ao adoecimento (ARAÚJO *et al.*, 2005; ASSUNÇÃO, 2008; VEDOVATO; MONTEIRO, 2008; GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2006).

Outro reflexo deste cenário é o aumento de casos de afastamentos para tratamentos de saúde (CRUZ; LEMOS, 2005). Para Assunção e Oliveira (2009) não é possível estabelecer que os afastamentos por doenças estejam associados aos problemas com o trabalho desenvolvido pelos professores, porém, são indicadores articulados às cargas de trabalho, uma vez que o trabalho intenso poderia fragilizar a sua saúde e levar ao adoecimento.

O absenteísmo é definido como ausências não programadas, ou seja, as faltas e licenças médicas, excluindo as licenças programadas tais como férias e folgas por serem consideradas ausências planejadas dentro de uma jornada de trabalho legal (JORGE, 1995).

O termo absenteísmo ou absentismo, segundo Quick e Lapertosa (1982), era aplicado aos proprietários rurais que abandonavam o campo e migravam para as

idades, e com a revolução industrial, este termo passou a ser utilizado para caracterizar os trabalhadores que faltavam ao trabalho. Os autores definem absentismo como sendo multifatorial e o divide em cinco classes: absentismo voluntário (ausências por motivos particulares, sem amparo legal), absentismo por doença (adoecimento do trabalhador), absentismo por patologia profissional (compreende os acidentes de trabalho ou doença profissional), absentismo legal (faltas amparadas por lei tais como gestação, luto, serviço militar), e absentismo compulsório (suspensão, prisão ou outros motivos que impedem o comparecimento ao local de trabalho) (QUICK; LAPERTOSA, 1982).

As causas do absentismo não podem ser relacionadas apenas aos trabalhadores, mas também aos locais de trabalho, pois condições do ambiente e de trabalho desfavoráveis, organização e supervisão deficientes e falta de motivação e valorização dos mesmos, contribuem para que o absentismo ocorra (SILVA; MARZIALE, 2006).

Segundo Codo (1999), a profissão docente, assim como qualquer outro trabalho, tem a sua importância. Embora seja transferida ao professor essa importância social, o que ocorre na verdade é uma desvalorização do mesmo. O professor que “antes era visto como uma figura profissional essencial para a sociedade, hoje passou a ser visto enquanto o profissional que luta pela valorização e reconhecimento social do seu trabalho (CRUZ *et al.*, 2010, p. 3).

Além disso, quando não há condições de trabalho favoráveis, quando as cargas de trabalho se tornam excessivas e com isso ocorrem repercussões na saúde dos professores, as consequências mais visíveis, além de problemas de saúde são os possíveis afastamentos e até mesmo o abandono da profissão.

As condições de trabalho e saúde de professores tem sido tema de estudos em diversas áreas de conhecimento científico, tanto no âmbito particular, Municipal, Estadual, assim como desde a educação básica até o ensino superior, trazendo contribuições para mudanças no trabalho e vida desses professores, porém, poucas pesquisas abordam o tema absentismo em professores.

Como citado anteriormente, os professores fazem parte do setor de serviços, importante economicamente, emprega grande contingente de trabalhadores e apresentou no ano de 2011 o maior número de registros de acidentes de trabalho por setor de atividade econômica, sinalizando a importância e a necessidade de ações e pesquisas voltadas para este ramo de atividade. Além disso, com o intuito

de realizar um mapeamento sobre os afastamentos e os principais motivos que levam os professores a se ausentarem do trabalho, além das condições de trabalho e cargas de trabalho a que são submetidos, torna-se justificada a relevância deste estudo.

Esta pesquisa pode contribuir, não só com estudos já existentes, mas também subsidiar políticas públicas voltadas para melhorias das condições de trabalho e saúde dos docentes da rede Estadual brasileira, valorizando seu papel e importância perante a sociedade.

**OBJETIVOS**

---

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo Geral**

Analisar as condições de trabalho, cargas de trabalho e o absenteísmo referidos.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- Descrever as condições de trabalho, as cargas de trabalho e os afastamentos;
- Identificar os motivos de afastamentos nos últimos 12 meses e o tempo de absenteísmo.



### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Delineamento**

Trata-se de um estudo epidemiológico observacional do tipo transversal quantitativo e integrou um projeto chamado “Saúde, Estilo de Vida e Trabalho de Professores da Rede Pública do Paraná” PRÓ-MESTRE.

O objetivo do PRÓ-MESTRE é pesquisar os hábitos de vida, a saúde física e mental dos professores, sua capacidade para o trabalho, condições de trabalho, dor, estresse, satisfação com o trabalho, sono e absenteísmo. O projeto é desenvolvido por mestrandos, doutorandos e docentes do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Universidade Estadual de Londrina além de alunos da graduação.

#### **3.2 População e Local de Estudo**

A população de estudo foi constituída por professores do ensino fundamental e/ou ensino médio de 20 escolas da rede estadual de ensino da cidade de Londrina que situa-se no norte do Estado do Paraná e possui uma população de 506.645 habitantes, segundo dados de 2010 do IBGE.

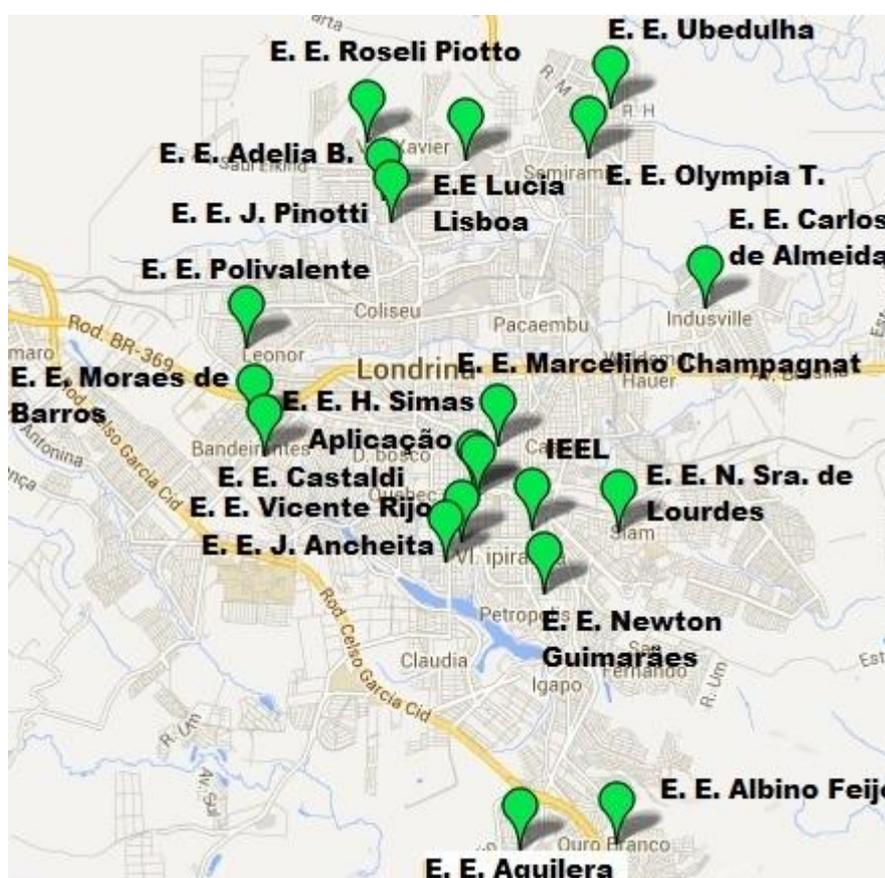
O município de Londrina possui 72 escolas estaduais e o critério utilizado para selecionar as 20 escolas participantes da pesquisa foi ter o maior número de professores atuantes. As escolas estudadas foram: Adélia Dionísio Barbosa, Albino Feijó Sanches, Antônio de Moraes Barros, Carlos de Almeida, Centro Estadual Educacional Prof. Maria do Rosário Castaldi, Hugo Simas, Instituto Educacional Estadual de Londrina (IEEL), José Aloísio Aragão (Aplicação), José Carlos Pinotti, José de Anchieta, Lucia Barros Lisboa, Marcelino Champagnat, Maria José Balzanelo Aguilera, Newton Guimarães, Nossa Senhora de Lourdes, Olympia Moraes Tormenta, Polivalente, Roseli Piotto Roehrig, Ubedulha Correia Oliveira, Vicente Rijo (Figura 1). Estas escolas estão distribuídas nas zonas norte, sul, leste, oeste e região central de Londrina, abrangendo todas as regiões da área urbana do município, exceto a rural.

Atuavam nas 20 escolas selecionadas 1505 professores. A pesquisa contou com o apoio da Prefeitura Municipal de Londrina e do Núcleo Estadual de Educação de Londrina (NEEL) que enviou ofício para cada uma destas escolas comunicando

sobre o projeto PRÓ-MESTRE. Em seguida a coordenação do projeto entrou em contato com cada diretor para que fosse agendada uma reunião de apresentação dos objetivos e finalidade do projeto.

Posteriormente, os pesquisadores realizaram palestra de sensibilização para os professores de cada escola e então as entrevistas foram agendadas de acordo com a disponibilidade dos sujeitos da pesquisa, de preferência na escola e em períodos de hora/atividade.

**Figura 1** – Localização das 20 escolas estaduais de Londrina – PR, participantes da pesquisa.



### 3.3 Critérios de Seleção

Foram incluídos todos os professores que:

- Atuavam no ensino fundamental e/ou médio (regular ou integrado) na rede estadual de ensino do Paraná em sala de aula (ativos) e responsáveis pela disciplina;

- Professores que atuavam em sala de aula e estavam em licença (médica ou de outro tipo) e que retornaram às suas atividades no máximo 30 dias após a equipe de coleta finalizar as atividades no colégio.

O retorno dos professores em licença foi verificado pelo agendador de cada equipe 15 dias após a saída da equipe do colégio e posteriormente mais 15 dias após esta data. Caso algum professor tivesse retornado às suas atividades nestes dois momentos ele era convidado a participar da pesquisa. A distribuição das equipes, funções de cada membro e logística da coleta de dados encontra-se no item 3.6 (Coleta de dados e Instrumento).

### **3.4 Treinamento de Entrevistadores**

Foi realizado treinamento com todos os integrantes do projeto (mestrandos, doutorandos e alunos da graduação) que participaram da coleta de dados, e ocorreu em dois momentos antes do estudo piloto (realizado em Cambé-PR). O primeiro teve como foco a apresentação do instrumento, a logística da coleta, e a apresentação do manual do entrevistador com orientações sobre como realizar uma entrevista, e todos receberam a primeira versão do instrumento para fazer um pré-teste; no segundo, antes do piloto, os integrantes do projeto trouxeram as dúvidas e sugestões e o foco foi basicamente no instrumento (formulário e questionário).

Após a realização do piloto foram feitos , ajustes necessários no instrumento e foi realizado novo pré-teste antes do fechamento da versão final do formulário e questionário. Em seguida, todos os entrevistadores passaram por novo treinamento antes do início da coleta propriamente dita.

### **3.5 Pré-Teste e Estudo Piloto**

O objetivo do piloto foi identificar problemas operacionais e aprimorar o formulário e questionário. Realizou-se pré-teste para adequação do instrumento e em seguida ocorreu o estudo piloto em três colégios estaduais na cidade de Cambé-PR: Andrea Nuzzi, Olavo Bilac e Érico Veríssimo, durante os meses de junho e julho de 2012, tendo sido entrevistados 82 professores.

Posteriormente os dados foram tabulados e analisados para as modificações no instrumento e em seguida novo pré-teste foi realizado antes da coleta de dados nas escolas estaduais do município de Londrina.

### **3.6 Coleta de Dados e Instrumento**

Realizou-se a coleta entre os meses de agosto de 2012 a julho de 2013 por mestrandos, doutorandos e alunos da graduação (iniciação científica). Foram constituídas duas equipes de coleta que ficaram responsáveis por escolas um determinado grupo de escolas, e cada equipe foi composta por um agendador e dois coordenadores de equipe e cerca de dez alunos da graduação (entrevistadores). O agendador teve como função agendar as entrevistas com cada professor em um período de hora atividade do mesmo e de acordo com a disponibilidade dos entrevistadores, além de reagendar entrevistas que não puderam ser realizadas no horário marcado, sendo que esta tentativa se deu em até cinco vezes, considerando perda caso isso não ocorresse.

Todos os membros da equipe de entrevistadores (agendador, coordenadores e alunos) realizaram entrevistas com os professores que aceitaram participar da pesquisa. Os gabaritos foram conferidos e preenchidos pelos coordenadores e agendadores.

O instrumento era composto por um formulário dividido em sete blocos: bloco 1 - variáveis relacionadas ao trabalho I, bloco 2 - variáveis antropométricas, bloco 3 - variáveis relacionadas aos hábitos de vida, bloco 4 - conhecimentos em saúde, bloco 5 - variáveis relacionadas às condições de saúde, bloco 6 - variáveis relacionadas ao trabalho II e bloco 7 - variáveis relacionadas à violência, além de um questionário composto por quatro escalas de avaliação em saúde e um bloco com variáveis para a caracterização social, demográfica e econômica. Parte destes dados foram utilizados para a realização deste estudo.

As variáveis descritas neste projeto encontraram-se no bloco 1 do formulário (APÊNDICE A) e no questionário (APÊNDICE B).

Cada entrevista teve uma previsão de 50 minutos de duração, ou seja, uma hora atividade do professor, e neste tempo tanto o formulário (entrevista) quanto o questionário foram aplicados, porém, os professores que não conseguiram terminar o questionário no momento da entrevista, puderam devolvê-lo posteriormente.

### 3.7 Variáveis e Categorias

#### a) Caracterização sócio-demográfica e econômica :

- Sexo:
  - Feminino;
  - Masculino.
  
- Idade:

Foi considerada em anos e categorizada em:

  - Até 29 anos;
  - 30 | 40 anos;
  - 40 | 49 anos;
  - 49 | 59 anos;
  - 59 | 68 anos
  
- Situação conjugal:

As opções foram: solteiro, união consensual, casado, separado/divorciado, viúvo. Para análise agrupou-se em:

  - Com companheiro;
  - Sem companheiro.
  
- Raça/cor auto-referida:

As opções foram: amarela, branca, indígena, parda, preta. Foram dicotomizadas em:

  - Branco;
  - Não branco.
  
- Grau de instrução:

As alternativas de respostas foram: magistério, bacharel e licenciatura, pós-graduação nível especialização, mestrado, doutorado e outros. Utilizou-se para análises:

  - Bacharel/licenciatura;
  - Pós-graduação (Especialização);

- Pós-graduação (Mestrado/Doutorado);
  - Pós-graduação em andamento.
- Renda familiar aproximada:
- As opções utilizadas foram: De R\$ 600,00 até R\$1.500,00; De R\$ 1.501,00 até R\$ 2.000,00; De R\$ 2.001,00 até R\$ 3.000,00; De R\$ 3.001,00 até R\$ 4.000,00; De R\$ 4.001,00 até R\$ 5.000,00; De R\$ 5.001,00 até R\$ 7.000,00; Acima de R\$ 7.000,00. Foram categorizadas em:
- R\$ 2.000,00 ou menos;
  - Entre R\$ 2.001,00 e R\$ 3.000,00;
  - Entre R\$ 3.001,00 e R\$ 5.000,00;
  - R\$ 5.001,00 ou mais.

#### **b) Características profissionais:**

- Tempo de profissão:

Foi considerado em meses e para as análises foi categorizada em anos:

  - Até 3 anos;
  - 3 – 5 anos;
  - 5 – 10 anos;
  - 10 – 20 anos;
  - 20 – 30 anos;
  - 30 – 45 anos.
  
- Número de locais de trabalho:
  - Um;
  - Dois;
  - Três;
  - Acima de três.
  
- Períodos que leciona:

As opções para cada local de trabalho foram: manhã, tarde e noite.

Foram agrupadas, considerando todos os locais de trabalho, em:

- Um turno;
- Dois turnos;
- Três turnos.

- Níveis de ensino que leciona:

As opções para o local de trabalho um foi: 6º ao 9º ano (ensino fundamental), 1ª a 3ª série (ensino médio) e outros. Para o local de trabalho dois foram: 1º ao 5º ano (ciclo básico), 6º ao 9º ano (ensino fundamental), 1ª a 3ª série (ensino médio) e outros.

Considerando todos os locais de trabalho, foram categorizadas em:

- Ensino Fundamental;
- Ensino Médio;
- Ensino Fundamental e Médio;
- Ensino Fundamental e Outros;
- Ensino Médio e Outros;
- Ensino Fundamental, Médio e Outros.

Na categoria Outros foram incluídos: Educação de Jovens e Adultos (EJA), 1º ao 5º ano, Ensino Subsequente, Centro de Línguas Estrangeiras Modernas (CELEM), Magistério, Ensino Técnico, Educação Infantil e Apoio.

- Disciplinas

Considerando todos os locais de trabalho, foram categorizadas em:

- Artes;
- Biológicas;
- Educação física;
- Exatas;
- Humanas;
- Línguas;
- Mais de uma área;
- Outras áreas/ disciplinas

Para as disciplinas de artes e educação física, agrupou-se as ministradas no ciclo básico e no ensino fundamental e médio. Para as disciplinas Biológicas, considerou-se ciências e biologia, para as exatas (química, física e matemática), para as humanas (filosofia, sociologia, história e geografia), para línguas (português e inglês), para outras áreas/disciplinas (regência ciclo básico, ensino religioso, informática, disciplinas do ensino técnico, disciplinas do ensino especial, línguas estrangeiras – CELEM, disciplinas de modalidades de ensino diferenciadas).

- Atuação

- Exclusivamente professor;
- Professor e outra ocupação;
- Professor e outra ocupação na área da educação.

- Tipo de contrato

As opções foram: estatutário/concursado (QPM), contrato por tempo determinado (PSS), consolidação das leis do trabalho (CLT), outros.

- Estatutário;
- Não estatutário.

- Carga horária semanal total:

Foi considerada a carga horária semanal de cada local de trabalho em que eles atuavam tanto como professor quanto outra ocupação na área da educação assim como em outra área de atuação. Foi considerada em horas e categorizada em:

- Até 20 horas;
- 20 – 40 horas;
- 40 – 98 horas.

- Carga horária semanal total como professor:

Considerou-se a carga horária semanal de cada local de trabalho em que eles atuavam apenas como professor. Foi considerada em horas e categorizada em:

- Até 20 horas;
  - 20 – 40 horas;
  - 40 – 70 horas.
- Carga horária semanal com alunos:

Foi considerada a carga horária semanal em atividades com alunos, excluindo as horas atividades. Para análises, agrupou-se em:

    - Até 16 horas;
    - 16 – 30 horas;
    - 30 – 36 horas;
    - 36 – 60 horas

### **c) Condições de Trabalho:**

Utilizou-se uma escala sobre a percepção do entrevistado em relação às condições de trabalho da escola em que ele passa a maior parte do tempo. Caso ele trabalhasse em mais de uma escola e a carga horária fosse a mesma, considerou-se a escola que ele atuava há mais tempo, porém, se a carga horária e o tempo de atuação fossem iguais, a escola da entrevista era considerada. No caso de um vínculo apenas, realizou-se a entrevista referente à escola visitada.

As perguntas utilizadas foram:

- Relacionamento com superiores (diretores/supervisores), com os colegas, com os alunos e com os pais de alunos;
- Oportunidade para expressar suas opiniões no trabalho;
- Motivação para chegar ao trabalho;
- Remuneração em relação ao trabalho que realiza;
- Benefícios de saúde oferecidos;
- Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal;
- Quantidade de alunos por sala de aula;
- Manutenção e conservação dos materiais, equipamentos e mobiliários;
- Infraestrutura disponível para descanso/estudo e preparo de atividades;
- Infraestrutura predial da escola (iluminação, ventilação, pintura)

Estas questões foram respondidas de acordo com a seguinte legenda: ruim, regular, bom/boa e excelente.

Durante a coleta de dados, uma boa parte dos professores relatou não possuir relacionamento com os pais de alunos, diferentemente do ocorrido durante o teste piloto. Desta forma, optou-se por incluir, apenas para esta variável, a opção não se aplica (NA).

Quanto aos benefícios de saúde, o Estado do Paraná oferece aos seus servidores atendimentos ambulatoriais e hospitalares através do Sistema de Assistência à Saúde (SAS), porém, apenas os professores estatutários possuem esse direito. Para as análises, consideraram somente as respostas dos professores estatutários, pois as respostas dos professores não estatutários não foram consistentes, uma vez que, não foi possível distinguir se a percepção deles em relação aos benefícios de saúde foi em relação ao que eles observam sobre o serviço ou se foi em relação ao fato de não possuírem tais benefícios.

#### **d) Cargas de Trabalho:**

Para a escala de percepção de cargas de trabalho, utilizou-se o mesmo critério adotado na escala de condições de trabalho sobre qual escola considerar a resposta do professor.

Esta escala foi confeccionada de acordo com as definições de cargas de trabalho e suas divisões proposta por Facchini (1993), e adaptada para a atividade docente. A escala foi constituída pelas seguintes questões:

##### **Cargas Físicas**

- Exposição a ruídos dentro da sala de aula
- Exposição a ruídos na escola
- Exposição a ruídos que vem de fora da escola

##### **Cargas Químicas**

- Exposição ao pó de giz
- Exposição a poeiras

##### **Cargas Biológicas**

- Condições de higiene do local de trabalho
- Exposição a vírus, bactérias, fungos e parasitas

##### **Cargas Mecânicas**

- Condições para carregar o material didático
- Condições para carregar o material áudio-visual

### **Cargas Fisiológicas**

- Tempo em que permanece em pé
- Condições para escrever no quadro de giz
- Posição do corpo em relação a mobiliários e equipamentos

### **Cargas Psíquicas**

- Ritmo e intensidade do trabalho
- Autonomia para executar as tarefas
- Numero de tarefas realizadas no trabalho e a atenção e responsabilidade que exigem
- Tempo disponível para o preparo das atividades

O professor respondeu cada uma dessas questões sobre a percepção de cargas de trabalho e o quanto estar exposto a elas o afeta, de acordo com a seguinte legenda: não afeta, afeta pouco, afeta muito. Para as análises foram consideradas as mesmas categorias.

As variáveis condições para carregar o material áudio-visual e autonomia para executar as tarefas foram excluídas das análises, pois a maior parte das escolas não possuíam recursos áudios-visuais e houve ambiguidade na compreensão da pergunta em relação a autonomia.

### **d) Absenteísmo**

Nesta variável, considerou-se para análise apenas os professores que atuavam na profissão há mais de 12 meses. Utilizou-se quatro perguntas sobre absenteísmo. Para estas questões não foram consideradas as licença maternidade e nem as faltas ao trabalho devido a consultas ou procedimentos rotineiros de pré-natal.

Foi considerado apenas o absenteísmo por doença e/ou por patologia profissional, relacionado somente ao professor.

As questões foram as seguintes:

- Preciso faltar ao trabalho por alguma doença, problema de saúde ou lesão nos últimos 12 meses:
  - Sim;

- Não
- Se sim, qual o motivo principal (que causou o maior numero de dias afastado nos últimos 12 meses)

Os motivos de absenteísmo foram categorizados da seguinte maneira:

- Problemas respiratórios;
  - Problemas osteomusculares;
  - Transtornos mentais;
  - Cirurgia;
  - Problemas gastrointestinais;
  - Acidentes de trabalho, violência, causas externas;
  - Indisposição, sintomas, baixa imunidade, insônia;
  - Problemas renais e urinários;
  - Problemas neurológicos;
  - Problemas do aparelho circulatório;
  - Problemas relacionados à voz;
  - Alergia;
  - Problemas oftalmológicos;
  - Problemas odontológicos;
  - Consultas, exames e procedimentos;
  - Problemas no ouvido;
  - Outros
- 
- Qual o maior período de tempo afastado do trabalho por esse motivo (dias consecutivos).

Agrupados da seguinte forma:

- De 1 a 3 dias;
  - De 4 a 15 dias;
  - De 16 a 60 dias;
  - Acima de 60 dias
- 
- Quantos dias inteiros esteve fora do trabalho por consultas, exames ou problemas de saúde nos últimos 12 meses.

Considerou-se em dias e para as análises foram agrupados em:

- Nenhum;

- De 1 a 3 dias;
- De 4 a 15 dias;
- De 16 a 60 dias;
- Acima de 60 dias

### **3.8 Análise de Dados**

Os dados foram duplamente digitados pelos mestrandos e doutorandos da pesquisa, em um banco criado no programa Epi Info, versão 3.5.4 e analisados utilizando-se o programa SPSS, versão 15.0. O gráfico foi confeccionado no programa Microsoft Office Excel 2007.

Foi realizada análise descritiva, por meio de distribuição das frequências de variáveis categóricas e média (desvio padrão) de variáveis contínuas para descrição da população.

### **3.9 Aspectos Éticos**

O projeto obedeceu todas as disposições contidas na Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, sobre diretrizes e normas de pesquisa envolvendo seres humanos (BRASIL, 2012). Foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Londrina (ANEXO A) com parecer registrado na Plataforma Brasil de Projetos Pesquisa envolvendo Seres Humanos (CAAE nº. 01817412.9.0000.5231).

Os entrevistados foram devidamente orientados quanto aos objetivos da pesquisa e em seguida o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE D) foi apresentado e explicado a todos os professores. Após esclarecimento de dúvidas, leitura e assinaturas/concordância, as questões foram respondidas.

Solicitou-se uma carta de ciência da Prefeitura Municipal de Londrina (ANEXO B) e uma autorização do Núcleo Estadual de Educação de Londrina para realização do presente estudo (ANEXO C).

**RESULTADOS**

---

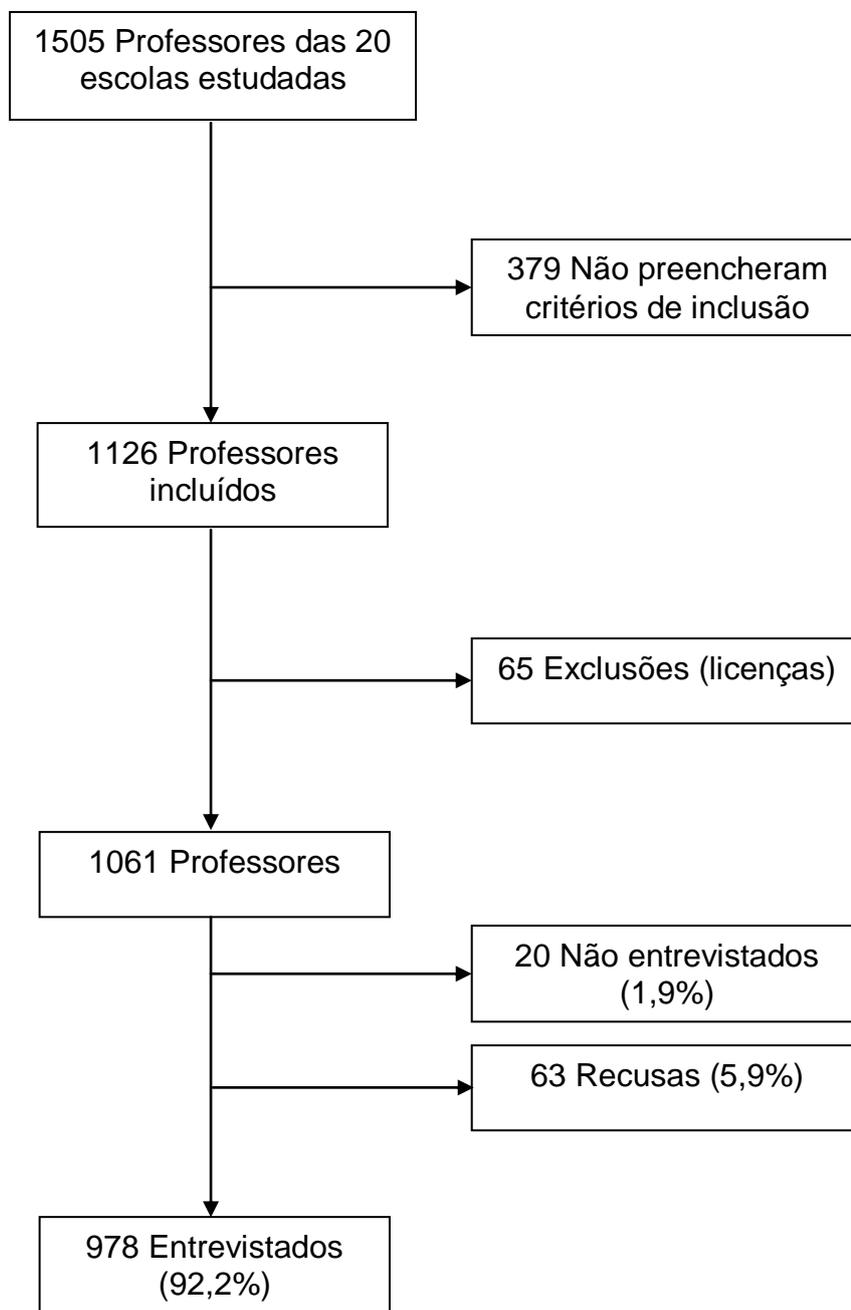
## 4 RESULTADOS

### 4.1 Caracterização Sociodemográfica e Econômica

A pesquisa foi realizada nas 20 escolas estaduais de Londrina com maior número de professores, em que atuavam 1505 professores (todas as escolas convidadas aceitaram participar da pesquisa). Desses, 379 foram excluídos por não preencherem os critérios de inclusão (serem ativos em sala de aula, responsáveis por ao menos uma disciplina e lecionarem no ensino fundamental e/ou médio). Entre os 1126 professores incluídos, 65 foram excluídos por estarem de licença e não retornarem em até 30 dias após a saída da equipe de coleta do colégio. A população de estudo foi de 1061 professores, dos quais 83 foram considerados perdas, tanto pelo insucesso no contato para agendamento da entrevista após cinco tentativas (1,9%) quanto por recusas (5,9%). Ao final, 978 (92,2%) professores foram entrevistados (Figura 2).

Dos professores entrevistados, a maioria era do sexo feminino (68,5%), de cor branca (74,5%) e com média de idade de 41,5 anos (DP 10). Quanto à situação conjugal, 60% deles viviam com companheiro, a renda familiar aproximada ficou na faixa de R\$ 5.001,00 ou mais (40,5%) e em relação ao grau de instrução, 73,1% possuíam pós-graduação nível especialização (Tabela 1).

**Figura 2** – Fluxograma de seleção dos professores das 20 escolas estaduais de Londrina – PR, entrevistados na pesquisa. Londrina, 2013.



**Tabela 1** – Caracterização sócio-demográfica e econômica dos professores da rede estadual de ensino. Londrina, 2013.

<b>Variáveis</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>		
Masculino	308	31,5
Feminino	670	68,5
<b>Idade</b>		
Até 29 anos	130	13,3
30   40 anos	295	30,2
40   49 anos	330	33,7
49   59 anos	183	18,7
59   68 anos	40	4,1
<b>Situação Conjugal*</b>		
Com companheiro	571	60,0
Sem companheiro	381	40,0
<b>Raça/cor autorreferida*</b>		
Branco	720	74,5
Não branco	247	25,5
<b>Grau de instrução*</b>		
Bacharel/licenciatura	124	12,8
Pós-graduação (Especialização)	708	73,1
Pós-graduação (Mestrado/Doutorado)	135	13,9
Pós-graduação em andamento	2	0,2
<b>Renda mensal familiar aproximada*†</b>		
R\$ 2.000,00 ou menos	76	7,9
Entre R\$ 2.001,00 e R\$ 3.000,00	165	17,0
Entre R\$ 3.001,00 e R\$ 5.000,00	335	34,6
R\$ 5.001,00 ou mais	392	40,5

\* Os valores diferem do n total (978); † Valor do salário mínimo em 2013 (R\$ 678,00) - Fonte: [http://portal.mte.gov.br/sal\\_min/](http://portal.mte.gov.br/sal_min/) e a cotação do dólar em 2013 média de R\$ 2,16 – Fonte: <http://www.acinh.com.br/cotacao.html>

## 4.2 Caracterização das Condições de Trabalho, Cargas de Trabalho e os Afastamentos.

Em relação às características profissionais (Tabela 2), 53,2% dos professores possuíam tempo de profissão maior que 10 anos. Quanto ao tipo de contrato, 68,7% eram estatutários e 31,3% não estatutários.

Ao verificar a distribuição dos professores estatutários e não estatutários quanto ao tempo de profissão, observou-se presença de professores estatutários e não estatutários em todas as faixas de tempo de profissão, porém, entre os não estatutários, há um predomínio de professores mais novos na profissão - até cinco anos (55,2%), enquanto que entre os estatutários, 91,1% corresponderam àqueles com tempo de profissão maior que cinco anos. Quando se relaciona o tipo de contrato (estatutário/ não estatutário) com a idade dos professores, 66,7% dos professores não estatutários encontravam-se na faixa etária inferior a 39 anos, e 12,1% estavam na faixa de 50 a 59 anos. Já entre os professores estatutários, 67,1% encontravam-se na faixa etária acima de 40 anos.

A maioria afirmou que desejavam ser professor no início da carreira (75,2%) e 44,7% se sentiam realizados na sua profissão atualmente.

Dos entrevistados, 42,9% trabalhavam em até dois locais de trabalho, 64,2% lecionavam em pelo menos dois turnos e 41,7% atuavam tanto no ensino fundamental quanto no ensino médio. Destaca-se que 30% dos docentes trabalhavam em três ou mais locais de trabalho e 16,6% em três turnos.

Quando questionados sobre as disciplinas ministradas, 21,8% responderam atuar apenas em disciplinas da área de humanas (filosofia, sociologia, história e geografia), 21,1% da área de línguas (línguas portuguesa e inglesa) e 17,7% da área de exatas (física, química e matemática). Vale ressaltar que 12,6% dos professores ministravam disciplinas em mais de uma área de conhecimento.

**Tabela 2** – Distribuição das características profissionais dos professores da rede estadual de ensino. Londrina, 2013.

<b>Variáveis</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Tempo de Profissão</b>		
Até 3 anos	110	11,2
3 – 5 anos	119	12,2
5 – 10 anos	229	23,4
10 – 20 anos	273	27,9
20 – 30 anos	212	21,7
30 – 45 anos	35	3,6
<b>Número de locais de trabalho</b>		
Um	265	27,1
Dois	420	42,9
Três	177	18,1
Acima de Três	116	11,9
<b>Períodos que leciona</b>		
Um turno	188	19,2
Dois turnos	628	64,2
Três turnos	162	16,6
<b>Níveis de ensino em que leciona</b>		
Ensino Fundamental	212	21,7
Ensino Médio	169	17,3
Ensino Fundamental e Médio	408	41,7
Ensino Fundamental e Outros	41	4,2
Ensino Médio e Outros	88	9,0
Ensino Fundamental, Médio e Outros	60	6,1
<b>Disciplinas</b>		
Artes	63	6,4
Biológicas	84	8,6
Educação Física	78	8,0
Exatas	173	17,7
Humanas	213	21,8
Línguas	206	21,1
Mais de uma área	123	12,6
Outras áreas/disciplinas	38	3,8

Ao analisar a atuação profissional dos entrevistados, 85,6% eram exclusivamente professores, 9,5% eram professores e possuíam outra ocupação paralela e 4,9% eram professores e possuíam outra ocupação na área da educação. Quanto à carga horária total de trabalho, observou-se que 59,3% trabalhavam de 21 a 40 horas semanais. A carga horária como professor também ficou entre 21 a 40 horas semanais para 62,5%, sendo que 71,1% permaneciam de 17 a 36 horas semanais em contato com alunos (Tabela 3).

**Tabela 3** – Distribuição das características profissionais dos professores da rede estadual de ensino. Londrina, 2013.

<b>Variáveis</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Atuação</b>		
Exclusivamente professor	837	85,6
Professor e outra ocupação	93	9,5
Professor e outra ocupação na área da educação	48	4,9
<b>Tipo de contrato</b>		
Estatutário	672	68,7
Não Estatutário	306	31,3
<b>Carga horária semanal total</b>		
Até 20 horas	112	11,5
20 – 40 horas	580	59,3
40 – 98 horas	286	29,2
<b>Carga horária semanal total como professor</b>		
Até 20 horas	163	16,7
20 – 40 horas	611	62,5
40 – 70 horas	204	20,8
<b>Carga horária semanal com alunos*</b>		
Até 16 horas	163	16,7
16 – 30 horas	396	40,7
30 – 36 horas	296	30,4
36 – 60 horas	119	12,2

\*Total=974

Em relação às condições de trabalho (Tabela 4), 92,3% dos professores relataram ter bom/excelente relacionamento com os superiores, 96,2% afirmaram que o relacionamento com os colegas também era bom/excelente, assim como o relacionamento com os alunos (89,4%) foi considerado positivo. Quanto ao relacionamento com os pais de alunos, entre os que relataram possuir tal relacionamento, 78,7% disseram ser bom/excelente. Porém, 33,2% dos professores referiram que este contato com os pais dos alunos inexistia.

Tanto a oportunidade para expressar as opiniões quanto à motivação para chegar ao trabalho (81,1% cada), assim como o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (72,0%) foram considerados como bom/excelente.

Aspectos como remuneração (62,8%), quantidade de alunos por sala (68,4%), manutenção e conservação de equipamentos (50,8%), infraestrutura para preparo de atividades (52,5%) e infraestrutura predial (51,5%) foram relatados como negativos (ruim/regular).

Dos professores estatutários que tem direito ao serviço do SAS, 61,9% consideraram o benefício oferecido como ruim, seguido de regular (30,4%).

**Tabela 4** – Distribuição das condições de trabalho autorreferidas pelos professores da rede estadual de ensino. Londrina, 2013.

Categorias	Ruim	Regular	Bom	Excelente
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Relacionamento com superiores (diretores/supervisores)	6 (0,6)	69 (7,1)	503 (51,4)	400 (40,9)
Relacionamento com colegas	2 (0,2)	35 (3,6)	557 (57,0)	384 (39,3)
Relacionamento com alunos	6 (0,6)	98 (10,0)	663 (67,8)	211 (21,6)
Relacionamento com pais de alunos*	14 (2,1)	125 (19,1)	432 (66,2)	82 (12,6)
Oportunidade para expressar suas opiniões no trabalho†	30 (3,1)	151 (15,5)	507 (52,2)	284 (29,2)
Motivação para chegar ao trabalho	28 (2,9)	157 (16,1)	562 (57,5)	231 (23,6)
Remuneração em relação ao trabalho realizado†	168 (17,2)	446 (45,6)	340 (34,8)	23 (2,4)
Benefícios de saúde oferecidos‡	404 (61,9)	198 (30,4)	47 (7,2)	3 (0,5)
Equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal	51 (5,2)	223 (22,8)	565 (57,8)	139 (14,2)
Quantidade de alunos por sala de aula	288 (29,4)	381 (39,0)	273 (27,9)	36 (3,7)
Manutenção e conservação dos materiais, equipamentos e mobiliários	115 (11,8)	381 (39,0)	424 (43,4)	58 (5,9)
Infraestrutura disponível para descanso/estudo e preparo de atividades durante a hora/atividade†	119 (12,2)	394 (40,3)	402 (41,1)	62 (6,3)
Infraestrutura predial	108 (11,0)	396 (40,5)	412 (42,1)	62 (6,3)

\*Não se aplica = 325 (33,2%); †Os valores diferem n total (978); ‡Apenas professores estatutários (n= 652).

Em relação às cargas físicas de trabalho, a exposição ao ruído dentro da sala de aula, afeta muito 61,5% dos professores. Quanto às cargas químicas, 78,2% disseram que a exposição ao pó de giz afeta de alguma maneira (afeta pouco ou afeta muito), sendo que para 44,4% afeta muito.

As cargas biológicas: condições de higiene (45,5%) e exposição a microorganismos (38,0%), assim como a carga mecânica: condições para carregar o material didático (40,4%), foram referidas como afeta pouco.

Quanto às cargas fisiológicas, o tempo que permanece em pé (52,7%) e as condições para escrever no quadro de giz (42,6%), afeta muito os professores.

Para as cargas psíquicas os entrevistados relataram que o ritmo e a intensidade do trabalho (50,3%), o número de tarefas realizadas e a atenção e responsabilidades exigidas (51,4%), assim como o tempo disponível para preparar as atividades (60,9%), afeta muito sua saúde e condições de trabalho (Tabela 5).

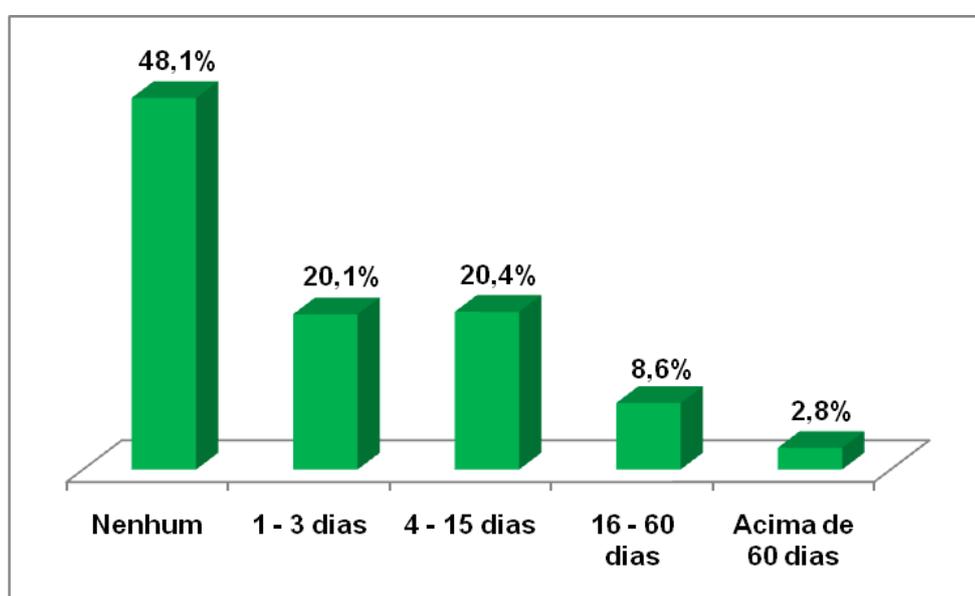
**Tabela 5** – Distribuição das cargas de trabalho autorreferidas pelos professores da rede estadual de ensino. Londrina, 2013.

<b>Categorias</b>	<b>Não afeta n (%)</b>	<b>Afeta Pouco n (%)</b>	<b>Afeta Muito n (%)</b>
<b>Cargas Físicas</b>			
Exposição a ruídos dentro da sala de aula	50 (5,1)	327 (33,4)	601 (61,5)
Exposição a ruídos na escola	149 (15,2)	460 (47,0)	369 (37,7)
Exposição a ruídos fora da escola	422 (43,1)	429 (43,9)	127 (13,0)
<b>Cargas Químicas</b>			
Exposição ao pó de giz*	213 (21,8)	330 (33,8)	434 (44,4)
Exposição a poeiras*	236 (24,2)	390 (39,9)	351 (35,9)
<b>Cargas Biológicas</b>			
Condições de higiene do seu local de trabalho	389 (39,8)	445 (45,5)	144 (14,7)
Exposição a vírus, bactérias, fungos e parasitas	345 (35,3)	372 (38,0)	261 (26,7)
<b>Cargas Mecânicas</b>			
Condições para carregar o material didático	262 (26,8)	395 (40,4)	321 (32,8)
<b>Cargas Fisiológicas</b>			
Tempo em que permanece em pé	148 (15,1)	315 (32,2)	515 (52,7)
Condições para escrever no quadro de giz	210 (21,5)	351 (35,9)	417 (42,6)
Posição do corpo em relação ao mobiliário e equipamentos	297 (30,4)	422 (43,1)	259 (26,5)
<b>Cargas Psíquicas</b>			
Ritmo e intensidade do trabalho	120 (12,3)	366 (37,4)	429 (50,3)
Número de tarefas realizadas e a atenção e responsabilidade que exigem*	151 (15,4)	324 (33,2)	502 (51,4)
Tempo disponível para o preparo das atividades	109 (11,1)	273 (27,9)	596 (60,9)

\*Total = 977

Para os afastamentos, consideraram-se apenas os professores que atuavam na profissão há 12 meses ou mais, que corresponderam a 969 entrevistados. Desses, 51,9% precisaram faltar ao trabalho por problemas de saúde, consultas médicas ou exames nos últimos 12 meses. Do total de dias inteiros de afastamento referidos, 40,5% faltaram até 15 dias e 11,4% acima de 16 dias (Figura 3).

**Figura 3** – Distribuição do número de dias inteiros de faltas ao trabalho por problemas de saúde, consultas médicas ou para fazer exames nos últimos 12 meses\*, referidos pelos professores da rede estadual. Londrina, 2013.



\* n=969

#### 4.3 Distribuição dos Motivos de Afastamentos nos Últimos 12 meses e o Tempo de Absenteísmo

Quando questionados sobre o motivo de afastamento que o levou a ficar o maior número de dias inteiros consecutivos ausentes, os professores relataram os problemas respiratórios (20,7%), seguido de problemas osteomusculares (13,8%) e transtornos mentais (10,8%) como os principais motivos (Tabela 6). Dentre os problemas respiratórios foram citados os resfriados, gripes, rinites, sinusites, entre outros; para os problemas osteomusculares, referiram dores, lesões e inflamações em músculos, tendões e articulações, e entre os transtornos mentais, as depressões, ansiedades, estresse, entre outros.

**Tabela 6** – Distribuição dos motivos de faltas no trabalho por doença, problemas de saúde ou lesões nos últimos 12 meses, referidos pelos professores da rede estadual. Londrina, 2013.

<b>Motivos de faltas no trabalho</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Problemas respiratórios	104	20,7
Problemas osteomusculares	70	13,8
Transtornos mentais	55	10,8
Cirurgia	47	9,3
Problemas gastrointestinais	32	6,4
Acidentes de trabalho, violência, causas externas	30	6,0
Indisposição, sintomas, baixa imunidade, insônia	28	5,6
Problemas renais e urinários	24	4,8
Problemas neurológicos	20	4,0
Problemas do aparelho circulatório	18	3,6
Problemas relacionados à voz	17	3,4
Alergia	11	2,2
Problemas oftalmológicos	9	1,8
Problemas odontológicos	9	1,8
Consultas, exames e procedimentos	8	1,6
Problemas no ouvido	6	1,2
Outros*	15	3,0
<b>Total</b>	<b>503</b>	<b>100,0</b>

\* Outros motivos com frequência inferior a 1%

Em relação aos motivos de faltas no trabalho por doença, problemas de saúde ou lesões nos últimos 12 meses, 59% dos entrevistados pontuaram faltar de 1 a 3 dias consecutivos. Quanto ao afastamento por mais de 15 dias consecutivos 16,9% referiram se ausentar (Tabela 7).

**Tabela 7** – Distribuição do número de dias inteiros consecutivos dos motivos de faltas ao trabalho por doença, problemas de saúde ou lesões nos últimos 12 meses, referidos pelos professores da rede estadual. Londrina, 2013.

<b>Dias inteiros consecutivos de faltas no trabalho</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
De 1 a 3 dias	297	59,0
De 4 a 15 dias	121	24,1
De 16 a 60 dias	60	11,9
Acima de 60 dias	25	5,0
<b>Total</b>	<b>503</b>	<b>100,0</b>

**Tabela 8** – Distribuição dos motivos de faltas ao trabalho por doenças, problemas de saúde ou lesões nos últimos 12 meses, acima de 16 dias consecutivos, referidos pelos professores da rede estadual. Londrina, 2013.

<b>Motivos de faltas no trabalho</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Cirurgia	26	30,6
Transtornos mentais	21	24,7
Problemas osteomusculares	12	14,1
Acidentes de trabalho, violência, causas externas	8	9,4
Indisposição, sintomas, baixa imunidade, insônia	4	4,7
Problemas do aparelho circulatório	3	3,5
Problemas respiratórios	2	2,4
Problemas neurológicos	2	2,4
Problemas gastrointestinais	1	1,2
Problemas renais e urinários	1	1,2
Consultas, exames e procedimentos	1	1,2
Outros*	4	4,7
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100,0</b>

\* Outros motivos com frequência inferior a 1%

Ao analisar os afastamentos acima de 16 dias consecutivos verifica-se que as cirurgias representaram o maior número (30,6%), seguido de transtornos mentais (24,7%) e problemas osteomusculares (14,1%) (Tabela 8).

Dentre as cirurgias, foram citadas as de retiradas de tumores, cirurgias do aparelho circulatório, osteomusculares, gastrointestinais, entre outras.

***DISCUSSÃO***

---

## 5 DISCUSSÃO

### 5.1 Caracterização da População de Estudo

Os professores da rede estadual de ensino de Londrina representaram uma população relativamente jovem, composta em sua maioria por mulheres, com companheiro e com pós-graduação nível especialização. Alguns destes dados como a predominância do sexo feminino e de indivíduos que viviam com companheiros foram semelhantes a outros estudos realizados com professores da educação básica na rede particular de ensino em municípios da Bahia e do Rio Grande do Sul (DELCOR *et al.*, 2004; SILVANY NETO *et al.*, 2000; CARLOTTO; PALAZZO, 2006), na rede municipal de ensino de Minas Gerais e Rio Grande do Sul (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005; SANTOS; MARQUES, 2013) e na rede estadual de ensino em municípios do Estado de São Paulo (VEDOVATO; MONTEIRO, 2008; PENTEADO; PEREIRA, 2007).

Segundo Codo (1999), a grande presença feminina na profissão docente está relacionada à expansão do sistema educacional no país a partir da segunda metade do século XX, acompanhada da necessidade de recrutamento de trabalhadores ao ensino. Apesar de ser uma atividade desempenhada por ambos os sexos, naquela época acreditava-se que a mulher poderia desenvolver melhor essa tarefa, devido ao fato de já exercer em seu domicílio o papel de cuidadora e educadora dos filhos, ou seja, aspectos considerados inerentes à atividade docente. Além dessas questões históricas, a entrada da mulher, não só na docência, como também em outras atividades no mundo do trabalho, se deu por meio de uma combinação de fatores, tais como: crises econômicas, emprego, mudanças na família nuclear, com a necessidade da mulher ajudar na complementação da renda familiar ou até mesmo assumir o papel de provedora da casa e as lutas pelos seus direitos.

Apesar da predominância da mulher na educação básica, na medida em que os níveis de ensino aumentam, paralelamente aumenta a participação de homens na educação, sendo que no ensino superior, essa proporção mostra-se invertida ou pelo menos mais equilibrada (LIMA; LIMA-FILHO, 2009; ARAÚJO *et al.*, 2005).

Isto remete a discussão sobre a divisão sexual do trabalho, que segundo Hirata (1989), historicamente o homem era designado para a produção e a mulher para a reprodução (trabalho assalariado/ trabalho doméstico), sendo essas

habilidades consideradas “naturais”. Ainda segundo a autora, essa divisão sexual do trabalho se impôs como uma característica, assim como a divisão entre o trabalho manual/intelectual.

Dessa forma, esta divisão tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (trabalhos de homens/ trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher) (HIRATA; KERGOAT, 2007). Assim, na docência, como foi colocado anteriormente, há predomínio de mulheres na profissão e, conforme aumenta o nível de ensino, aumenta o número de homens atuando na área.

Não se pode negar que houve avanços, porém continua evidente a distância entre os sexos. Com a entrada da mulher no mundo do trabalho, houve necessidade de conciliar o trabalho profissional com trabalho doméstico, e esta tarefa ainda é executada em maior proporção pelas mulheres do que pelos homens (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Estudo realizado com professores em município da Bahia avaliou o grau de responsabilidade pela realização de tarefas domésticas (lavar e passar a roupa, cozinhar, limpar a casa, entre outras) e a sobrecarga doméstica (alta, média e baixa), entre mulheres e homens, e constatou que as mulheres eram as principais responsáveis por realizar estas tarefas, e apresentavam sobrecarga relativamente maior que os homens. Na categoria de sobrecarga alta encontravam-se 33% das mulheres e apenas 2,3% dos homens e a na sobrecarga baixa 69,8% dos homens e apenas 31,7% das mulheres (ARAÚJO *et al.*, 2006). No presente estudo não foi avaliado de forma minuciosa o trabalho doméstico dos professores, porém, sabe-se a importância de tais situações e sugere-se que estudos futuros contemplem estas questões tão importantes para a discussão de cargas de trabalho e as mudanças no mundo do trabalho.

Todos os professores do estudo possuíam grau de instrução de nível superior e 71,5% deles eram pós-graduados (nível especialização). Isto pode estar relacionado à aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, aprovada em dezembro de 1996, que passou a exigir de todos os professores em todos os níveis de ensino, formação de curso superior.

Pesquisas realizadas com professores na rede particular de ensino no Estado da Bahia encontraram que pouco mais de 70% deles possuíam nível de escolaridade superior completo ou em andamento (DELCOR *et al.*, 2004; SILVANY

NETO *et al.*, 2000), na rede estadual de ensino em um município de São Paulo, 95,7% dos professores concluíram a educação superior e desses, 15,1% cursaram pós-graduação (especialização, mestrado e/ou doutorado), assim como na rede estadual de ensino de um município do Rio Grande do Sul, mais de 80% dos entrevistados possuíam nível superior e 59% pós-graduação (VEDOVATO; MONTEIRO, 2008; SANTOS; MARQUES, 2013). Na rede municipal de ensino em Belo Horizonte – MG, 92,9% dos professores tinham feito pelo menos um curso superior (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2006).

Quanto às características profissionais, a maior parte dos docentes atuava em até dois locais de trabalho, lecionava tanto no ensino fundamental quanto no ensino médio e a maioria trabalhava em pelo menos dois turnos. Destaca-se que 12,6% dos professores ministravam disciplinas em mais de uma área de conhecimento, ou seja, enquanto em uma turma ele ensinava disciplinas da área de humanas, em outra ele ensinava disciplinas da área de exatas, por exemplo.

Além disso, verificou-se elevada carga horária semanal como professor, carga horária em contato direto com alunos e carga horária semanal total (somatória da carga horária como professor e outras atividades além da docência exclusivamente). Atrelado a isso, 9,5% dos professores exerciam outras atividades remuneradas além da docência. Dados encontrados na literatura também evidenciaram resultados semelhantes (DELCOR *et al.*, 2004; SILVANY NETO *et al.*, 2000; VEDOVATO; MONTEIRO, 2008; CARLOTTO; PALAZZO, 2006; GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2006; SANTOS; MARQUES, 2013; ASSUNÇÃO, 2008).

Estudo realizado com professores da rede pública estadual em todas as regiões do Brasil encontrou que 18,2% dos professores apresentaram carga mental elevada, e segundo o autor, várias características do trabalho apareceram associadas a ela, tais como: quantidade de empregos, números de turmas, níveis de ensino diversos, quantidade de disciplinas ministradas, dentre outras. A carga mental é resultante de fatores nocivos decorrentes das condições, organização e relação com o trabalho, que podem causar desgaste, cansaço, esgotamento e ausência de prazer na execução de tarefas (CODO, 1999).

Ainda segundo este autor, professores que possuem outra atividade remunerada além do trabalho na escola, ou que trabalham em mais de um colégio, sentem mais a carga mental no trabalho do que aqueles que possuem apenas um emprego. Isto está presente tanto nos que lecionam 20 horas semanais quanto

naqueles que trabalham 40 horas semanais, embora ele faça uma ressalva que o impacto nestes últimos é um pouco maior. Isto significa que, ter carga horária semanal de 40 horas e trabalhar em apenas um local é um pouco menos impactante do que trabalhar 20 horas em dois locais de trabalho, pois o fato de ter dois empregos ou ter que complementar a carga horária em outra escola, implica em vários deslocamentos, maior adaptação em ambientes diferentes, ou seja, nos relacionamentos e criação de vínculos, no planejamento e no preparo de atividades (CODO, 1999).

Por outro lado, apesar do impacto na saúde e vida dos professores, trabalhar em mais de um colégio ou exercer outra atividade tanto na área da educação quanto fora deste contexto, sinaliza a necessidade do professor complementar a renda familiar insuficiente ou também pode estar relacionada a insatisfação profissional (DELCOR *et al.*, 2004; SILVANY NETO *et al.*, 2000).

Pesquisa qualitativa realizada no Estado do Paraná evidenciou as repercussões dos baixos salários e as dificuldades em não conseguir ter uma renda para realização de cursos, comprar materiais, a obrigação de ter que adquirir várias aulas para complementar a renda e tentar proporcionar um ensino de qualidade, e a importância de ser bem remunerado para que o trabalho se torne mais prazeroso (SOUZA, 2009).

Outra questão a ser considerada quanto ao número de locais de trabalho, é em relação ao tipo de contrato. A rotatividade de professores não efetivos pode levar a uma diversidade de riscos, como por exemplo, o estresse, e isto se deve aos diferentes ambientes de trabalho em que atuam e as adaptações necessárias, além da pouca participação nas decisões junto à equipe pedagógica e a criação de vínculos afetivos (VEDOVATO; MONTEIRO, 2008; THIELE; AHLERT, 2007). Nesta pesquisa, 68,7% eram estatutários e 31,3% não estatutários.

## **5.2 Condições de Trabalho**

As condições de trabalho refere-se as circunstâncias em que o trabalho é realizado, compreendendo tanto aspectos do ambiente quanto da sua organização (ASSUNÇÃO, 2008). O ambiente de trabalho engloba questões relacionadas à infraestrutura, disponibilidade e conservação de materiais e equipamentos; na

organização do trabalho, os relacionamentos, as responsabilidades e relações de poder e hierarquia fazem parte desta divisão.

Os relacionamentos com os superiores, com os outros professores e com os alunos, foram considerados como bom ou excelente para a maioria dos professores. Segundo Dejours (1992, p. 75) “entendemos por “relação de trabalho” todos os laços humanos criados pela organização do trabalho: relações com as chefias, com a supervisão, com os outros trabalhadores – e que são às vezes desagradáveis, até insuportáveis”. Para um ambiente empresarial, uma indústria, uma fábrica, esta definição na maioria das vezes é muito real, uma vez que são locais em que o trabalho é submetido a um ritmo intenso visando à produtividade, aos rendimentos, aos prêmios e bonificações, gerando ansiedade no trabalhador devido às pressões das hierarquias e competições entre os colegas de trabalho (DEJOURS, 1992).

No caso dos professores é um pouco diferente, embora tenham que mostrar a produtividade, cumprir um programa e um cronograma, eles possuem o controle e a autonomia para a realização de suas tarefas. Além disso, por não ser fragmentado, não exige dependência e nem contato frequente com os demais professores, podendo diminuir desta forma, os problemas de relacionamento no trabalho, sobressaindo a cooperação entre eles (CODO, 1999). Isto pode explicar o fato de que para mais de 80% dos professores, as relações com os superiores e outros professores foram consideradas positivas.

Por outro lado, o relacionamento com os alunos ocorre de forma mais intensa. Esta é outra característica que diferencia o processo de trabalho de uma indústria do processo de trabalho no ambiente escolar. A educação está situada no chamado setor de serviços, que tem como principais diferenças a relação direta com o consumidor, a simultaneidade, ou seja, ao mesmo tempo em que se realiza o consumo, se produz ou executa a atividade, e a coprodução, que para obter-se o resultado final, depende da atitude do consumidor. No caso da relação professor/aluno, existe uma forte participação destes no processo de aprendizado (PENA, 2011; PENA; MINAYO-GOMEZ, 2010).

A importância do setor de serviços vem crescendo a cada dia e o reflexo deste crescimento é verificado pelo número de registro de acidentes de trabalho neste setor. Segundo Pena e Minayo-Gomez (2010), em 2009, de acordo com os dados do relatório anual da Previdência Social, este setor ocupava o segundo lugar em termos de registros, porém, em 2011, o setor de serviços passou a ocupar o

primeiro lugar, seguido do setor industrial e agropecuária, respectivamente (BRASIL, 2011). Estes dados refletem os riscos que esta atividade representa para a saúde dos trabalhadores, sinalizando a necessidade de pesquisas e estudos voltados para esta categoria profissional.

Quanto ao relacionamento com pais de alunos, para os professores que afirmaram possuir tal contato, mais de 70% disseram que ele é bom ou excelente, porém, para 33,2% dos docentes, este contato não existe. Este fato chama a atenção e induz a vários questionamentos tais como: os pais não possuem tempo para ir ao colégio, pois as reuniões são feitas em horários que eles estão no trabalho? Há um desinteresse dos mesmos em relação ao desempenho dos filhos? Os pais não valorizam mais os professores como no passado e apenas comparecem ao colégio para resolver conflitos e problemas de comportamento dos filhos, mantendo contato apenas com a equipe pedagógica e direção? São questões difíceis de serem respondidas neste momento e que poderão ser contempladas futuramente em investigação mais aprofundada a respeito.

De acordo com Assunção e Oliveira (2009), segundo os professores, os pais hoje são mais exigentes e valorizam mais a educação, no entanto, valorizam menos os professores e têm menos tempo para a educação e acompanhamento dos filhos. O fato é que hoje, os pais transferiram à escola e aos professores a responsabilidade de ensinar aos seus filhos, não só o conteúdo curricular, como também a disciplina, outros valores essenciais a formação humana. Se tudo vai bem, os filhos são considerados bons alunos, porém, se vai mal, o professor é julgado como mau educador (ESTEVE, 1999).

Por outro lado, na visão dos pais, conforme avaliado em pesquisa qualitativa realizada com pais de alunos com dificuldade de aprendizado e profissionais da educação de uma escola pública da cidade de São Paulo, existem vários motivos que podem levar os pais a se distanciarem da escola. De um lado a escola mencionando os pais como responsáveis por essa dificuldade de relacionamento e do outro os pais culpabilizando, dentre outros motivos, a escola por essa ausência. Os pais apontaram diversos problemas, tais como: questões domésticas como ausência do companheiro na educação dos filhos, falta de tempo, sua própria história escolar, a culpa que sentem pelas dificuldades dos filhos e o receio de participar de reuniões, pois apenas as falhas seriam apontadas. Porém, quando decidem realmente participar e questionar, a escola simplesmente sugere a

transferência do aluno como a única forma de resolver os problemas, rompendo desta forma, a relação (GIORGION, 2011).

Quanto às condições do ambiente de trabalho como quantidade de alunos por sala, manutenção e conservação de materiais, equipamentos e mobiliários, infraestrutura para preparo de atividades e infraestrutura predial tais como iluminação, ventilação e pintura, foram considerados como negativos (ruim ou regular). Estes aspectos também foram encontrados por outras pesquisas com professores nos mais diversos níveis de ensino, inclusive na universidade e foram relatados como negativos e prejudiciais ao bom desenvolvimento de seus trabalhos assim como consideraram o local de trabalho nada ou pouco saudável (VEDOVATO; MONTEIRO, 2008; ARAÚJO *et al.*, 2005; GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2006; PENTEADO; PEREIRA, 2007; MEDEIROS, 2006).

Tanto a saúde como a educação pública foram profundamente afetadas pelas políticas de ajuste econômico nos anos 90 e o resultado foi o sucateamento da escola pública, baixa qualidade do ensino, insuficiência de recursos de forma geral, desvalorização profissional, entre outras. Como consequência, os professores se depararam com baixos salários além de ambientes desconfortáveis, incômodos e intranquilos, exigindo deles um esforço ainda maior, tanto fisicamente quanto mentalmente, trazendo repercussões negativas sobre sua saúde, comprometendo desta forma a qualidade de vida deste grupo populacional (SOUZA *et al.*, 2003; GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2006; ARAÚJO *et al.*, 2003).

Somado a isto, há necessidade dos professores acompanharem a evolução das tecnologias, uma vez que, hoje os alunos possuem fácil acesso às informações e estes avaliam e desafiam constantemente os docentes em sala de aula. Utilizar essas tecnologias e meios de comunicação de massas facilita a transmissão do conteúdo devido à grande força de penetração do docente (NÓVOA, 1999). De acordo com Mariano e Muniz (2006), existe todo um esforço para preparar as aulas com antecedência, mesmo com falta de tempo, pois dominar o conteúdo significa ter menos angústia e maior controle da situação.

As condições salariais também foram consideradas como ruins ou regulares para 62,8% dos entrevistados. Os baixos salários trazem insatisfações, dissabores e sobrecarga de trabalho, pois, como foi discutido anteriormente, o professor precisa trabalhar em vários turnos, como também desenvolver outra atividade remunerada, na tentativa de aumentar seus rendimentos salariais uma vez que eles não atendem

às reais necessidades dos docentes e de suas famílias (MARIANO; MUNIZ, 2006). Diante disso, vários membros da família precisam trabalhar para complementar a renda e garantir determinado padrão de vida (CODO, 1999).

Para Codo (1999), a escola é uma das piores organizações para se trabalhar por conta dos salários baixos, condições precárias de trabalho e pela pouca perspectiva de progressão na carreira.

No entanto, apesar dos fatores negativos apontados acima, no dia a dia do trabalho de professor, neste estudo 44,7% dos entrevistados disseram sentir-se realizados, e 81,1% motivados para chegar ao trabalho e afirmaram terem oportunidade de expressar suas opiniões. Em pesquisa realizada com professores espanhóis, 34% dos docentes se sentiam felizes e eficientes, e se realizaram trabalhando no magistério, respondendo de forma efetiva às exigências e transformações que a profissão docente se viu submetida (ESTEVE, 1990).

Ter oportunidade para expressar opiniões no trabalho é fundamental e esses espaços de discussão são cruciais para a preservação da saúde mental, pois os trabalhadores sentem-se mais felizes em poder participar, e conseqüentemente estimulam a cooperação do grupo, além de reduzir o absenteísmo e também os riscos de acidentes de trabalho (LANCMAN; SZNELWAR, 2004).

### **5.3 Cargas de Trabalho**

As cargas de trabalho são definidas como demandas ou exigências psicobiológicas do processo de trabalho que podem levar ao desgaste do trabalhador. Conforme citado anteriormente, elas podem ser divididas em cargas físicas, químicas, orgânicas, mecânicas, fisiológicas e psíquicas (FACCHINI, 1993).

Para os professores da pesquisa, as cargas físicas (ruído dentro da sala de aula), cargas químicas (exposição ao pó de giz), cargas fisiológicas (tempo em que permanece em pé e as condições para escrever no quadro de giz), assim como cargas psíquicas (ritmo e intensidade do trabalho, número de tarefas realizadas e a atenção e responsabilidades exigidas, e o tempo disponível para preparar as atividades), afeta muito sua saúde e condições de trabalho. Já as cargas biológicas (condições de higiene do local de trabalho e exposição a microorganismos) e cargas mecânicas (condições para carregar o material didático) afeta pouco, segundo a percepção dos entrevistados.

Vários estudos avaliaram as cargas de trabalho em professores dos diversos níveis e redes de ensino, por meio de escalas já validadas ou confeccionadas pelos próprios autores conforme definições utilizadas no presente estudo e os resultados foram parecidos, predominando, segundo a percepção desses professores, o ruído, contato com o pó de giz, ritmo de trabalho, falta de tempo para preparar atividades, questões ergonômicas, entre outras, como fatores negativos para sua saúde e realização de seus trabalhos (DELCOR *et al.*, 2004; SILVANY NETO *et al.*, 2000; ARAÚJO *et al.*, 2005; ASSUNÇÃO, 2008; VEDOVATO; MONTEIRO, 2008; CARLOTTO; PALAZZO, 2006; GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2006; SANTOS; MARQUES, 2013; PENTEADO; PEREIRA, 2007; MEDEIROS, 2006; JARDIM; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2007).

Segundo a Agência Européia para a Saúde e Segurança no Trabalho, milhões de trabalhadores europeus são expostos todos os dias em seus locais de trabalho ao barulho e todos os riscos que ele pode acarretar, porém, apesar de ser mais evidente em indústrias e setores da construção civil, ele também pode ser encontrado em outros ambientes como bares e restaurantes, assim como em escolas (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2005). Da mesma forma como ocorre na Europa, no Brasil não é diferente, como é o caso deste e vários estudos mencionados anteriormente.

A exposição ao ruído pode causar uma série de problemas relacionados à saúde e segurança dos trabalhadores tais como: perda auditiva, efeitos fisiológicos como, por exemplo, no sistema cardiovascular resultando na liberação de catecolaminas e aumentando a pressão sanguínea, estresse no trabalho e aumento do risco de acidentes de trabalho (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2005).

No caso dos professores, além de alguns desses riscos, o ruído elevado dentro ou fora da sala de aula, esteve associado aos transtornos mentais (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2006), e à qualidade de vida relacionada à voz no domínio físico (segundo o protocolo de qualidade de vida e voz) (JARDIM; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2007). Este ruído, muitas vezes potencializados em escolas onde ocorre intervalos em diferentes horários e combinado a fatores psíquicos, pode levar a um ambiente de trabalho estressante (SILVANY NETO *et al.*, 2000).

Quanto à exposição ao pó de giz, Palheta Neto *et al.* (2008) ao comparar o uso do giz para escrever no quadro com o pincel atômico e relacioná-los a problemas com a voz, no caso, rouquidão, não encontrou diferença significativa, porém ele cita diversos estudos que comprovam que professores que utilizam o giz estão mais propensos a ter problemas relacionados à voz, pois o fato de falar voltado para o quadro, inalando o pó do giz, irrita a laringe, provocando secura e rouquidão, além de outros problemas respiratórios e alérgicos. O mesmo autor cita também estudos que apontam os benefícios do uso do pincel atômico no lugar do giz.

A carga psíquica, segundo os professores pesquisados, afeta muito suas condições de trabalho e saúde. A carga psíquica, por ser dinâmica e qualitativa, não é mensurável, pois é inscrita na subjetividade, porém ela é real quando relacionada às pressões e exigências cotidianas do trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994).

Os docentes diariamente são expostos a estas pressões e exigências, e quanto maior as demandas da escola, mais complexa se tornam suas atividades. A organização do sistema escolar e do ensino, hoje centradas no saber e nos conteúdos, impõe aos professores o desenvolvimento de novas competências que em muitos casos eles não se sentem preparados para atendê-las. A gestão escolar exige do professor, porém não fornece aos mesmos os recursos necessários para o pleno desenvolvimento do seu trabalho (ASSUNÇÃO, 2008; ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009).

Além do domínio do conteúdo, que solicita ao professor tempo para estudo e preparo das atividades, ele precisa cumprir uma série de compromissos tais como: reuniões pedagógicas, atendimento aos alunos e pais de alunos, preenchimento de diários de classe, registros de frequências, elaboração de avaliações, que demandam tempo e intensificam suas jornadas de trabalho (THIELE; AHLERT, 2007; CRUZ *et al.*, 2010).

Dessa forma, o trabalho do docente não se restringe apenas à sala de aula, e este excesso de atividades que exige responsabilidades e compromissos, dificilmente é cumprido dentro do ambiente escolar, embora por direito o professor tenha a chamada hora atividade (destinada ao preparo dos conteúdos ministrados em sala de aula e prevista na Lei de Diretrizes e Bases da Educação/1996). Com isso, ele se vê obrigado a levar para seu domicílio os trabalhos que não conseguiram

concluir durante o horário de trabalho, aumentando dessa forma sua carga horária que já é intensa.

Pesquisa qualitativa realizada com professoras de uma escola da periferia do município de Montes Claros – MG evidenciou o quanto o excesso de atividades e as exigências repercutem negativamente no desempenho de suas atividades. Elas dizem que se sentem pressionadas, cobradas, tendo que estudar constantemente, exigindo tempo extra para preparar suas aulas. Esse tempo extra é utilizado no domicílio, vendo-se obrigadas a conciliar suas atividades de lazer com o trabalho (NORONHA; ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2008).

Para Souza (2009), o trabalho invade a vida pessoal do professor, impedindo que ele desfrute de momentos de reflexão, criatividade e ociosidade.

Este ritmo intenso de trabalho, resultante do curto espaço entre uma aula e outra, os vários deslocamentos entre os colégios, contatos com supervisores em momentos de descanso como no horário do intervalo e o excesso de atividades (SILVANY NETO *et al.*, 2000), tem como consequência segundo Esteve (1999) o chamado “mal-estar docente”, decorrente dos efeitos negativos permanentes que afetam a personalidade do professor, resultantes de condições psicológicas, do ambiente de trabalho e sociais em que se exerce a docência. O autor ainda diz que: “o “mal-estar docente” é uma doença social produzida pela falta de apoio da sociedade aos professores, tanto no terreno dos objetivos do ensino como no das recompensas materiais e no reconhecimento do status que lhe atribui (ESTEVE, 1999, p. 144).

Trabalhar nesta pressão, também desfavorece o desenvolvimento de estratégias que visem proteger a saúde, como por exemplo, escolher posturas mais adequadas e confortáveis e evitar o abuso vocal (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009). Além disso, e como consequência, podem surgir os problemas de saúde, e a necessidade do professor se ausentar do trabalho.

#### **5.4 Absenteísmo**

Como apontado anteriormente, o absenteísmo ou absentismo segundo Quick e Lapertosa (1982), pode ser multifatorial e dividido em cinco classes: absentismo voluntário, absentismo por doença, absentismo por patologia profissional, absentismo legal e absentismo compulsório.

Ele pode ser medido por meio da análise de dados obtidos em documentos oficiais como prontuários dos trabalhadores junto aos serviços de Medicina do Trabalho nas empresas ou também através do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Também pode ser obtido por meio dos registros de supervisores/chefias (fonte secundária), assim como pode ser coletado através de relatos dos próprios trabalhadores (fonte primária).

Avaliou-se nesta pesquisa o absenteísmo por doença e/ou por patologia profissional em um período de 12 meses, através de um formulário preenchido por meio de uma entrevista, sendo que o absenteísmo foi referido por 51,9% dos professores. Os principais motivos de afastamento foram: problemas respiratórios (20,7%), osteomusculares (13,8%), transtornos mentais (10,8%) e cirurgias em geral (9,3%).

Pesquisa realizada no município de Bagé – RS com professores da educação infantil, do ensino fundamental e da educação de jovens e adultos, avaliaram o absenteísmo referido através de um questionário deixado com a direção de cada escola participante na zona urbana, para posterior entrega aos professores e recolhimento da equipe de coleta, e para as escolas da zona rural, os questionários foram encaminhados e recolhidos por meio do transporte escolar do município. Os autores mencionam que a taxa de resposta foi de 41,2% e quanto ao absenteísmo referido, 38% dos docentes precisaram faltar ao trabalho em um período de 12 meses (SANTOS; MARQUES, 2013).

Pesquisa documental sobre afastamentos por motivos de saúde no período de 12 meses entre servidores municipais da educação realizada em Belo Horizonte – MG constatou que 84% dos servidores afastados, correspondiam aos professores, sendo que os transtornos mentais ocuparam o primeiro lugar entre os diagnósticos que provocaram os afastamentos (15%), seguido de doenças relacionadas ao aparelho respiratório (12%) e doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (11%) (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005).

Segundo dados do Laboratório de Psicologia do Trabalho da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), citado por Cruz e Lemos (2005), três categorias chamaram a atenção por apresentarem aumento no número de afastamentos por adoecimento: trabalhadores da limpeza e conservação de prédios e condomínios, operadores de teleatendimento e professores. Dentre as patologias mais

diagnosticadas estão os distúrbios músculo-esqueléticos acompanhados por quadros algícos e alterações emocionais.

De acordo com os resultados do estudo realizado por Siqueira e Ferreira (2003), a maioria das licenças para tratamento das professoras pesquisadas, foram causadas por doenças do aparelho respiratório, problemas do aparelho locomotor, problemas de saúde na família e problemas psicológicos e/ou psiquiátricos.

Pesquisa com professores não universitários da cidade de Málaga na Espanha, Esteve (1999), avaliou a evolução das licenças médicas e constatou que em um período de sete anos, o número de professores em licença triplicou. Quanto aos diagnósticos, as distensões de tornozelos, laringites e depressões foram os mais freqüentes.

Quanto aos dias consecutivos de absenteísmo por um motivo principal, 59% dos entrevistados que relataram se ausentar no presente estudo, faltaram de 1 a 3 dias consecutivos, porém, 16,9% se ausentaram do trabalho acima de 16 dias devido a cirurgias, seguido de transtornos mentais e problemas osteomusculares.

Resultados semelhantes foram encontrados no estudo citado anteriormente, pois quando analisados os afastamentos de longa duração, os transtornos mentais que ocupavam o terceiro lugar, passaram a ocupar o segundo lugar. Além disso, o autor cita outro estudo também ocorrido na Espanha em que o pesquisador encontrou que 75% das licenças médicas possuíam curta duração, ou seja, abaixo de oito dias, sendo que a maior parte durava de dois a três dias (ESTEVE, 1999).

Verificou-se que, tanto os transtornos mentais quanto os problemas osteomusculares apareceram como os principais diagnósticos que afastaram os professores do trabalho, semelhante ao que ocorre na população em geral, pois, segundo as estatísticas do INSS, em 2010 os problemas osteomusculares ocuparam o segundo lugar, e os transtornos mentais o terceiro lugar entre as causas de concessões de benefícios previdenciários, com afastamento do trabalho em tempo superior a 15 dias e de auxílio doença por invalidez. Vale destacar que ainda há dificuldade em diagnosticar os transtornos mentais e como consequência, ele pode ser subestimado.

Algumas pesquisas avaliaram queixas de saúde relatadas por professores da educação básica e também do ensino superior. Dentre as principais queixas citadas destacaram-se as relacionadas à postura corporal (dores em membros e articulações), ao uso intensivo da voz (dor na garganta, rouquidão), saúde mental

(cansaço) e exposição ao pó de giz (rinite) (DELCOR *et al.*, 2004; SILVANY NETO *et al.*, 2000; ARAUJO *et al.*, 2005).

Para Mariano e Muniz (2006), tanto a saúde quanto a doença estão presentes no cotidiano das pessoas e na maioria das vezes, não nos damos conta de como se processa essa relação dinâmica entre uma e outra. Os professores entrevistados pelos autores referidos acima, relataram que possuíam pouco tempo para pensar em saúde no trabalho devido à intensa jornada diária.

Além da falta de tempo para refletir sobre estes aspectos, os professores, assim como os trabalhadores em geral, se sentem culpados quando adoecem, e tendem a reconhecer a doença geralmente apenas quando esta já tenha atingido certa gravidade que o impediria de dar continuidade às suas atividades em geral, inclusive profissionais (DEJOURS, 1992).

Essa culpa, principalmente ligada aos afastamentos de curta duração, geralmente devido às consultas ou exames, faz com que os docentes se sintam julgados pelos outros e isto é percebido por atitudes como exclusão de atividades, um clima constrangedor ocasionado por insinuações, dentre outros, que segundo os docentes, causam muitos transtornos (THIELE; AHLERT, 2007). Como em um ciclo vicioso, a ausência desses professores provoca reordenamento do trabalho na escola e os professores em atividade terão que conviver com o aumento no volume de trabalho e conseqüentemente ficam mais desgastados, gerando absenteísmo e sobrecarga para os outros (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009; ASSUNÇÃO, 2003).

Outro transtorno relacionado aos afastamentos de curta duração é em relação à necessidade de repor as aulas perdidas, inibindo o professor de faltar ao trabalho, mesmo havendo necessidade. Além disso, eles citam também as dificuldades de serem prontamente atendidos quando possuem uma queixa de saúde (THIELE; AHLERT, 2007). Acredita-se que por estes e outros motivos, 41,8% dos professores não precisaram faltar pelo menos um dia inteiro ao trabalho.

Ainda nesta ótica de atendimento às queixas de saúde, todas as pessoas possuem o direito de utilizarem os serviços que o Sistema Único de Saúde (SUS) fornece, porém, além do SUS, algumas empresas, no caso dos professores da pesquisa, o Estado, fornece atendimento hospitalar e ambulatorial através do Sistema de Atendimento à Saúde (SAS). Este benefício é concedido apenas aos professores estatutários, e quando questionados a respeito dos benefícios de saúde oferecidos, 61,9% o consideraram como ruim.

Esta questão nos remete à discussão das diferenças entre os tipos de contrato a que os professores são submetidos. Além dos aspectos críticos relacionados à sua profissão como foi discutido ao longo do trabalho, uma parte deles são contratados de forma precária.

Para Matias e Abib (2007), o Estado, sob influência neoliberal, retira e diminui benefícios e direitos dos trabalhadores, precarizando, dessa forma, seus vínculos, aumentando a carga de trabalho.

A flexibilização do trabalho, de acordo com Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), diluiu a nítida separação entre os incluídos e os excluídos, causando uma desestabilização no mundo do trabalho, atingindo hoje, todos os que necessitam do trabalho para sobreviver.

Esta desestabilização, desde a década de 80, caracterizada por demissões em massa, teve como consequências, admissão de trabalhadores por meio de formas precarizadas de contratação, como por exemplo, os contratos por tempo determinado (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010). No caso desta pesquisa, é a forma de contratação de uma boa parte dos professores.

Os autores complementam, trazendo as dimensões desse processo: a primeira diz respeito aos vínculos de trabalho e relações contratuais (perda dos direitos trabalhistas); a segunda é referente à organização e condições de trabalho (ritmo intenso de trabalho, pressão, competitividade); a terceira está relacionada à precarização da saúde dos trabalhadores; a quarta diz respeito à fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva e a quinta se refere à representação e organização coletiva (sindical) (FRANCO, DRUCK e SELIGMANN-SILVA, 2010).

Esta precarização remete a outra questão muito comum no mundo do trabalho que é o presenteísmo. Os trabalhadores, por medo de perder seus empregos ou até mesmo, visando uma promoção, trabalham intensamente e em algumas vezes adoecidos. Ao contrário do absenteísmo, no presenteísmo a pessoa comparece ao trabalho, mas não consegue produzir como se deveria. Quando ocorre um agravamento dos sintomas e culmina na impossibilidade de continuar trabalhando, surgem os afastamentos por longos períodos, acarretando altos custos sociais e previdenciários (FRANCO, DRUCK e SELIGMANN-SILVA, 2010). No extremo dessa linha presenteísmo – absenteísmo encontra-se os trabalhadores readaptados ou afastados de função. Para Lapo e Bueno (2003), essas fases que

são cumulativas, caracterizam os diferentes tipos de abandono, antes do abandono definitivo da profissão.

Outro ponto a ser discutido são os fatores que extrapolam o ambiente escolar. Por mais que os professores sejam expostos internamente a um ritmo de trabalho intenso e à execução de inúmeras tarefas e atividades burocráticas em sua rotina, a desvalorização do seu trabalho e do seu papel perante a sociedade pode se tornar fator crucial para seu adoecimento assim como seu afastamento.

A exemplo desta desvalorização, Minayo-Gomez e Barros (2002), citam as repercussões na rotina e saúde dos trabalhadores da educação no município de Vitória- ES perante duas administrações distintas. De um lado uma administração que privilegiou a autonomia e a valorização do trabalho dos profissionais e de outro uma gestão em que predominou formas verticalizadas de gerenciamento organizacional, destacando o não reconhecimento e valorização do trabalho desenvolvido nas escolas. O reflexo foi uma oscilação nos pedidos de licenças médicas, aumentando consideravelmente durante a segunda administração.

Ainda segundo os autores, estas solicitações de afastamento sinalizaram ora estratégias de enfrentamento e desacordo com os modos de gestão, ora o adoecimento e, ainda, defesas que buscam evitar o adoecimento. “O gerenciamento do tempo é uma estratégia privilegiada no estabelecimento da lógica do capital e uma forma de recusa utilizada pelos trabalhadores, como a greve, operação tartaruga, a cera, e, ainda, os pedidos de licença” (MINAYO-GOMEZ; BARROS, 2002, p. 4).

A desvalorização perante a sociedade, os governantes e até mesmo os meios de comunicação que em grande parte atribuem aos professores a responsabilidade pelas lacunas, fracassos e problemas no sistema de ensino, pode trazer consequências como sentimentos de insatisfação, pedidos de transferências, inibições, transtornos mentais, faltas ao trabalho como mecanismos para aliviar a tensão acumulada e desejo de abandonar a profissão (realizado ou não) (NÓVOA, 1999).

Ao mesmo tempo que a imagem social do professor foi se degradando, os professores passaram a atuar com atitudes de desilusão e renúncia (NÓVOA, 1999) Valorizar o professor, em todos os aspectos, desde fornecer condições ambientais favoráveis, amenizando as cargas de trabalho a que são submetidos diariamente, até garantir que seus direitos enquanto trabalhadores sejam cumpridos, incluindo a

possibilidade de escuta e participação ativa, não só poderá refletir na diminuição de adoecimentos e conseqüentemente os afastamentos, como também resgatar sua importância perante uma sociedade que só alcançará seus objetivos se antes tiverem o privilégio de serem orientados e conduzidos por um professor.

**CONCLUSÃO**

---

## 6 CONCLUSÃO

As políticas de ajustes econômicos ocorridas nas últimas décadas trouxeram grandes consequências para a escola pública em termos de condições de trabalho, organização e gestão. Os professores, afetados diretamente por essas mudanças, se depararam com condições precárias de trabalho, desde a falta de recursos materiais e financeiros, até sua desvalorização perante a sociedade. Somado a isto, o professor hoje, se vê obrigado a acompanhar as evoluções tecnológicas, uma vez que, seus alunos possuem fácil acesso às informações e estes avaliam e o desafiam constantemente em sala de aula. Como consequência, há uma intensificação de seu trabalho, gerando sobrecarga.

Os professores deste estudo referiram como negativos os fatores referentes às condições de trabalho (infraestrutura, remuneração, quantidade de alunos por sala, entre outros). Foram considerados positivos os relacionamentos no ambiente de trabalho com os diversos atores que compõem o cenário escolar (alunos, colegas, diretores), assim como motivação e oportunidade para expressar as opiniões para mais de 80% deles, o que reforça a hipótese de que o professor, apesar de estar inserido em um contexto relativamente estressante com falta de recursos, procura desenvolver seu trabalho com comprometimento e satisfação.

As cargas físicas, fisiológicas e psíquicas, segundo os professores, afeta muito suas condições de saúde e trabalho. Além disso, são submetidos a uma elevada carga horária semanal, trabalham em até dois locais de trabalho e em pelo menos dois turnos. Fora isso, 31,3% dos entrevistados são contratados temporariamente, e esta forma de inserção no mercado de trabalho gera instabilidade e ausência de benefícios, como por exemplo de saúde e progressões na carreira, que são garantidos aos professores estatutários.

O afastamento em um período de 12 meses foi relatado por mais da metade deles (51,9%), tendo como motivos principais, os problemas respiratórios (20,7%), seguido de osteomusculares (13,8%) e transtornos mentais (10,0%). Apesar da maioria se concentrar em afastamentos de até 15 dias, chama a atenção o fato de que os transtornos mentais ocupam o segundo lugar entre os afastamentos acima de 16 dias, porém há necessidade de outros estudos para análise dos motivos de afastamento.

Nesta pesquisa, devido ao desenho metodológico adotado, há limitações na análise das relações entre condições de trabalho, cargas de trabalho e absenteísmo. Sabe-se que em estudos longitudinais outros tipos de análise sobre as relações de causa e efeito entre estas variáveis podem ser realizados.

Outro ponto a ser considerado, é que em uma abordagem quantitativa há restrições quanto a análise de forma mais abrangente sobre a percepção do trabalhador em relação ao processo de trabalho. Durante a coleta de dados, os pesquisadores se viram diante de situações vivenciadas pelos professores tais como: conflitos, tensões, insegurança, sobrecarga (cuidar de duas turmas ao mesmo tempo devido a falta de corpo docente), momentos de revolta, emoção e sofrimento que poderiam ser aprofundados em outros tipos de estudo.

Como contribuição deste estudo, destaca-se o mapeamento das condições de saúde e trabalho dos professores da rede pública, que poderá servir como subsídio para o desenvolvimento de políticas públicas que visem melhorias para o trabalho e vida dos professores de forma geral. Valorizar o trabalho do professor é compreender a importância da educação e deste profissional para transformação de uma sociedade mais justa e comprometida.

***REFERÊNCIAS***

---

## REFERÊNCIAS

ARAUJO, T. M. de et al. Saúde e trabalho docente: dando visibilidade aos processos de desgaste e adoecimento docente a partir da construção de uma rede de produção coletiva. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, n. 37, jul. 2003. Disponível em: < <http://educa.fcc.org.br/pdf/edur/n37/n37a13.pdf>> . Acesso em: 23 mai. 2012.

ARAUJO, T. M. de et al. Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior. **Revista Baiana de Saúde Pública**, Salvador, v. 29, n. 1, jan./jun. 2005. Disponível em: < [http://www.sinpro-ba.org.br/saude/doc/mal\\_estar\\_docente\\_rev\\_baiana\\_de\\_saude\\_publica.pdf](http://www.sinpro-ba.org.br/saude/doc/mal_estar_docente_rev_baiana_de_saude_publica.pdf)> Acesso em: 17 jul. 2012.

ARAUJO, T. M. de et al. Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, out./dez. 2006. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/csc/v11n4/32347.pdf>> Acesso em: 17 nov. 2012.

ASSUNÇÃO, A. A. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, São Paulo v. 8, n. 4, nov. 2003. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/csc/v8n4/a22v8n4.pdf>> Acesso em: 20 jul. 2012.

\_\_\_\_\_. Saúde e mal-estar do(a) trabalhador (a) docente. IN: VII SEMINÁRIO REDESTRADO NUEVAS REGULACIONES EN AMÉRICA LATINA, 2008, Buenos Aires. **Anais...** Buenos Aires, 2008. Disponível em: < [http://www.fae.ufmg.br/estrado/cdrom\\_seminario\\_2008/textos/ponencias/Ponencia%20Ada%20Avila.pdf](http://www.fae.ufmg.br/estrado/cdrom_seminario_2008/textos/ponencias/Ponencia%20Ada%20Avila.pdf)>. Acesso em: 23 jul. 2012.

ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 30, n. 107, Aug. 2009. Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302009000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302009000200003&script=sci_arttext)> Acesso em: 24 abr. 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <[http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988\\_05.10.1988/CON1988.pdf](http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.pdf)>. Acesso em: 08 mai. 2012.

\_\_\_\_\_. Diário Oficial da União. **Lei nº 8080/90**. Dispõe sobre as condições para promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o financiamento dos serviços correspondentes e da outras providências. Brasília, DF: 19 de setembro de 1990. Disponível em: <<http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/lei8080.pdf>> . Acesso em: 08 mai. 2012.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Lei n. 9.394, de 1996. Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e legislação correlata. 2ª ed. Brasília: **Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações**. 2001.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. **Política nacional de segurança e saúde do trabalhador**. Brasília, nov. 2004. 18 p. Disponível em: <[http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3\\_081014-105206-701.pdf](http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_081014-105206-701.pdf)> . Acesso em: 24 abr. 2012.

\_\_\_\_\_. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466/2012 de 12 de dezembro de 2012**. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília: Ministério da Saúde, 2012.

CODO, W. **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 1999. 432 p.

CARLOTTO, M. S.; PALAZZO, L. S. Síndrome de *burnout* e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 05, dez. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v22n5/14.pdf>> Acesso em: 24 abr. 2012.

CRUZ, R. M.; LEMOS, J. C. Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. **Motrivência**, Florianópolis, n. 24, jun. 2005. Disponível em: <[www.journal.ufsc.br/index.php/motrivencia/article/.../742/3887](http://www.journal.ufsc.br/index.php/motrivencia/article/.../742/3887)> Acesso em: 18 jul. 2012.

CRUZ, R. M. et al. Saúde docente, condições e carga de trabalho. **Revista Eletrônica de Investigación y Docencia (REID)**, v. 4, jul. 2010. Disponível em: <<http://www.revistareid.net/revista/n4/REID4art8.pdf>> Acesso em: 24 abr. 2012.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução: Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira. 5 ed ampliada. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992. 168p.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. Coordenação: Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas, 1994. 144p.

DELCOR, N. S. et al. Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, jan/fev. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v20n1/35.pdf>> . Acesso em: 08 ago. 2012.

ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores**. Tradução: Durley de Carvalho Cavicchia. 3. ed. Bauru: EDUSC, 1999. 176p.

European Agency for Safety and Health at Work. An introduction to noise at work. **Facts**. 2005. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/en/publications/factsheets/56/>> Acesso em: 15 set 2013.

FACCHINI, L. A. “Uma contribuição da epidemiologia: o modelo da determinação social aplicado à saúde do trabalhador” in: BUSCHINELLI, J. T. P.; ROCHA, L. E. R.; RIGOTTO, R. M. (org). **Isto é trabalho de gente?: vida, doença e trabalho no Brasil**. São Paulo: Vozes, 1993. p. 178-186.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN – SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, jul./dez. 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572010000200006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572010000200006&script=sci_arttext)> Acesso em: 10 set. 2013.

FRIGOTTO, G. Trabalho. In: PEREIRA, I. B.; LIMA, J. C. F. **Dicionário da educação profissional da saúde**. 2. ed. Rio de Janeiro: EPSJV, 2008. p. 399 – 404.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 31, n. 2, mai/ago. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ep/v31n2/a03v31n2.pdf>> . Acesso em: 24 abr. 2012.

\_\_\_\_\_. Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 12, dez. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v22n12/16.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2012.

GIORGION, M. de C. P. **O contexto de não texto. Campos relacionais de pais e escola**. 2011. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

HARNECKER, M. **Os conceitos elementares do materialismo histórico**. 2. ed. São Paulo: Global, 1983, p. 31-40 (Coleção Bases, n. 36).

HIRATA, H. Divisão capitalista de trabalho. **Tempo Social; Revista de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 1, n.1, jul./dez. 1989. Disponível em: <<http://www.fflch.usp.br/sociologia/temposocial/site/images/stories/edicoes/v012/divisao.pdf>> Acesso em: 12 nov. 2013.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n.132, set./dez. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>> Acesso em: 12 nov. 2013.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades@**: Londrina.2010. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm?1>>. Acesso em: 10 ago. 2012.

JARDIM, R.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A. Condições de trabalho, qualidade de vida e dissonância entre docentes. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 10, out. 2007. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X2007001000019&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-311X2007001000019&script=sci_arttext)> Acesso em: 15 ago. 2012.

JORGE, A. L. Motivos que levam os trabalhadores de enfermagem ao absenteísmo. **Acta Paul. Enf**, São Paulo, v. 8, n.1, jan./abr. 1995. Disponível em: <[www.unifesp.br/acta/sum.php?volume=8&numero=1-3...pdf](http://www.unifesp.br/acta/sum.php?volume=8&numero=1-3...pdf)>. Acesso em: 26 out. 2012.

LANCMAN, S.; SNELWAR, L. I. **Cristophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Tradução de Franck Soudant. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, Brasília: Paralelo, 2004. 346 p.

LAPO, F. R.; BUENO, B. O. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 118, mar. 2003. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/cp/n118/16830.pdf>> Acesso em: 16 ago. 2012.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde**. Trabalho e desgaste operário. São Paulo: HUCITEC, 1989. 333p.

LIMA, M. de F. E. M.; LIMA-FILHO, D. de O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Ciência & Cognição**, Rio de Janeiro, v.14, n. 3, nov. 2009. Disponível em: <<http://www.cienciasecognicao.org/revista/index.php/cec/article/view/253/136>> Acesso em: 09 out. 2012.

MARIANO, M. do S. S.; MUNIZ, H. P. Trabalho docente e saúde: o caso dos professores da segunda fase do ensino fundamental. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, ano 6, n.1, jan./jun. 2006. Disponível em: <<http://www.revispsi.uerj.br/v6n1/artigos/PDF/v6n1a07.pdf>> Acesso em: 15 out. 2012.

MATIAS, M. C. M.; ABIB, J. A.D. **Sociedade em transformação: estudo entra trabalho, saúde e subjetividade**. Londrina: EDUEL, 2007. 316 p.

MEDEIROS, A. M. de. **Disfonia e condições de trabalho das professoras da rede municipal de ensino de Belo Horizonte**. 2006. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

MEIRELLES, D. S. O conceito de serviço. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 26, n. 1, jan./mar. 2006.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, out. 1991. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v25n5/03.pdf>> Acesso em: 15 jun. 2012.

MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA, S. M. da F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.13, supl. 2, 1997. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v13s2/1361.pdf>> Acesso em: 15 jun. 2012.

MINAYO-GOMEZ, C.; BARROS, M. E. B. de. Saúde, trabalho e processos de subjetivação nas escolas. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 15, n. 3, 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v15n3/a18v15n3.pdf>> Acesso em: 17 mai. 2012.

NORONHA, M. M. B.; ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. O sofrimento no trabalho docente: o caso das professoras da rede pública de Montes Claros, Minas Gerais. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, mar./jun. 2008. Disponível

em: <<http://www.revista.epsjv.fiocruz.br/upload/revistas/r198.pdf>> Acesso em 18 ago. 2012.

NÓVOA, A. **Profissão professor**. 2 ed. Porto: Porto Editora, 1999. 191p.

PALHETA NETO, F. X., et al. Relação entre as condições de trabalho e a autoavaliação em professores do ensino fundamental. **Arq. Int. Otorrinolaringol. / Intl. Arch. Otorhinolaryngol.**, São Paulo, v.12, n. 2, abr./jun. 2008. Disponível em: <[http://www.internationalarchivesent.org/additional/acervo\\_port.asp?Id=519](http://www.internationalarchivesent.org/additional/acervo_port.asp?Id=519)> Acesso em 16 fev. 2013.

PENA, P. G. L.; MINAYO-GOMEZ, C. Premissas para a compreensão da saúde dos trabalhadores no setor serviço. **Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 19, n. 2, jun. 2010. Disponível em: <<http://www6.ensp.fiocruz.br/repositorio/sites/default/files/arquivos/Premissas.pdf>> Acesso em: 18 set. 2013.

PENA, P. G. L. Aspectos conceituais do setor de serviços e a saúde do trabalhador. In: MINAYO-GOMEZ, C.; MACHADO, J. M. H.; PENA, P. G. L. **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2011. p. 411- 432.

PENTEADO, R. Z.; PEREIRA, I. M. T. B. Qualidade de vida e saúde vocal de professores. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 41, n. 2, abr. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsp/v41n2/5638.pdf>> Acesso em: 15 out. 2012.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do absentismo em usina siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 10, n. 40, p. 62 – 67, out./ nov./ dez. 1982.

SANTOS, M. N. dos; MARQUES, A. C. Condições de saúde, estilo de vida e características de trabalho de professores de uma cidade do sul do Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, mar. 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v18n3/29.pdf>> Acesso em: 10 out. 2012.

SILVA, D. M. P. P.; MARZIALE, M. H. P. Condições de trabalho versus absenteísmo-doença no trabalho de enfermagem. **Ciência, Cuidado e Saúde**, Maringá, v.5, p. 166 – 172. 2006.

SILVANY NETO, A. M. et al. Condições de trabalho e saúde de professores da rede particular de ensino de Salvador, Bahia. **Revista Baiana de Saúde Pública**, Salvador, v.24, n. 1/2, jan./dez. 2000. Disponível em: <<http://inseer.ibict.br/rbsp/index.php/rbsp/article/viewFile/103/100>> Acesso em: 23 jul. 2012.

SIQUEIRA, M. J. T.; FERREIRA, E. S. Saúde das professoras das séries iniciais: o que o gênero tem a ver com isso?. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 23, n. 3, set. 2003. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pcp/v23n3/v23n3a11.pdf>> Acesso em: 23 jul. 2012.

SOUZA, K. R. de, et al. A trajetória do sindicato estadual dos profissionais da educação do Rio de Janeiro (SEPE-RJ) na luta pela saúde no trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, São Paulo, v. 8, n. 4, 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v8n4/a27v8n4.pdf>> Acesso em: 16 out. 2012.

SOUZA, L. A. A. de. Trabalho docente: reflexões acerca da condição de trabalho e valorização do professor da escola pública. In: IX CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – EDUCERE – III ENCONTRO SUL BRASILEIRO DE PSICOPEDAGOGIA, 2009, Curitiba. **Anais...** Curitiba: PUCPR, 2009. Disponível em: < [http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2009/anais/pdf/2692\\_1603.pdf](http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2009/anais/pdf/2692_1603.pdf)> Acesso em: 16 out. 2012.

THIELE, M. E. B.; AHLERT, A. **Condições de trabalho docente**: um olhar na perspectiva do acolhimento. 2007. Disponível em: < [http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/producoes\\_pde/artigo\\_maris\\_a\\_elizabetha\\_boll\\_thiele.pdf](http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/producoes_pde/artigo_maris_a_elizabetha_boll_thiele.pdf)> Acesso em: 08 out. 2012.

VEDOVATO, T. G.; MONTEIRO, M. I. Perfil sociodemográfico e condições de saúde e trabalho dos professores de nove escolas estaduais paulistas. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 42, n. 2, jun. 2008. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v42n2/a11.pdf>> Acesso em: 08 ago. 2012.



## APÊNDICE A

### BLOCO 1- VARIÁVEIS RELACIONADAS AO TRABALHO I

**Vamos iniciar essa entrevista com algumas perguntas referentes ao seu trabalho como professor(a).**

1. Quantos anos da sua vida você trabalhou como professor(a) até hoje? _____ anos _____ meses	<b>TEMPROF</b> (meses)
2. Quando você ingressou nesta profissão, você tinha vontade de ser professor(a)? 1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não	<b>VPROF</b>
3. Atualmente você se sente realizado sendo professor(a)? 1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Parcialmente 3 <input type="checkbox"/> Não	<b>REAL</b>
4. Em quantos locais você trabalha atualmente? 1 <input type="checkbox"/> Um 2 <input type="checkbox"/> Dois 3 <input type="checkbox"/> Três 4 <input type="checkbox"/> Acima de três	<b>VINC</b>
5. Local de trabalho I: (Anotar o nome da <b>ESCOLA NA QUAL ESTÁ SENDO REALIZADA A ENTREVISTA</b> ): <b>ESCOLA:</b> _____	
5.1 Em quais períodos você leciona? <i>(Admite mais de uma resposta)</i> 1 <input type="checkbox"/> Manhã 2 <input type="checkbox"/> Tarde 3 <input type="checkbox"/> Noite	<b>TIPT11</b>
	<b>TIPT12</b>
	<b>TIPT13</b>
5.2 Em quais séries leciona? <i>(Admite mais de uma resposta)</i> 1 <input type="checkbox"/> 5ª a 9ª série (ensino fundamental) 3 <input type="checkbox"/> Outras. Especifique: _____ 2 <input type="checkbox"/> 1ª a 3ª série (ensino médio)	<b>SER10</b>
	<b>SER11</b>
	<b>SER12</b>
	<b>SER13</b>
5.3 É responsável pelo ensino em quais disciplinas? Disciplina 1: _____ Disciplina 2: _____ Disciplina 3: _____	<b>DIC11</b>
	<b>DIC12</b>
	<b>DIC13</b>
5.4 Há quanto tempo você trabalha nesta escola? _____ anos _____ meses	<b>TEMPT1</b> (meses)
5.5 Qual o seu tipo de contrato? 1 <input type="checkbox"/> Estatutário / Concursado (QPM) 2 <input type="checkbox"/> Contrato por tempo determinado (PSS) 3 <input type="checkbox"/> Consolidação das leis do trabalho (CLT) 4 <input type="checkbox"/> Outros. Especifique: _____	<b>TCON1</b>
5.6 Qual sua carga horária semanal nesta escola? _____ horas por semana	<b>CHS1</b> (horas)
5.7 Você tirou algum tipo de licença (maternidade, paternidade, licença prêmio) <b>nos últimos 12 meses</b> ? 1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não	<b>LIC1</b>  Se <b>NÃO</b> , pule para a 6
5.8 Quanto tempo durou essa licença? Especifique: _____ dias.	<b>TLIC1</b>
<b>CARO ENTREVISTADOR, caso o entrevistado trabalhe APENAS EM UMA ESCOLA E TENHA OUTRA ATIVIDADE, pule para a 7. Caso não tenha OUTRA ATIVIDADE ALÉM DESTA ESCOLA, pule para a 8</b>	
6. Local de trabalho II: (Anotar o nome da <b>OUTRA ESCOLA</b> ): <b>ESCOLA:</b> _____	
6.1 Em quais períodos você leciona? <i>(Admite mais de uma resposta)</i> 1 <input type="checkbox"/> Manhã 2 <input type="checkbox"/> Tarde 3 <input type="checkbox"/> Noite	<b>TIPT21</b>
	<b>TIPT22</b>
	<b>TIPT23</b>
6.2 Em quais séries leciona? <i>(Admite mais de uma resposta)</i> 0 <input type="checkbox"/> 1ª a 4ª série 2 <input type="checkbox"/> 1ª a 3ª série (ensino médio) 1 <input type="checkbox"/> 5ª a 9ª série (ensino fundamental) 3 <input type="checkbox"/> Outras. Especifique: _____	<b>SER20</b>
	<b>SER21</b>
	<b>SER22</b>
	<b>SER23</b>
6.3 É responsável pelo ensino em quais disciplinas? Disciplina 1: _____ Disciplina 2: _____ Disciplina 3: _____	<b>DIC21</b>
	<b>DIC22</b>
	<b>DIC23</b>
6.4 Há quanto tempo você trabalha nesta escola? _____ anos _____ meses	<b>TEMPT2</b> (meses)

6.5 Qual o seu tipo de contrato ?	1 <input type="checkbox"/> Estatutário / Concursado (QPM) 2 <input type="checkbox"/> Contrato por tempo determinado (PSS)	3 <input type="checkbox"/> Consolidação das leis do trabalho (CLT) 4 <input type="checkbox"/> Outros. Especifique: _____	<b>TCON2</b>
6.6 Qual sua carga horária semanal nesta outra escola?	_____ horas por semana		<b>CHS2</b>
6.7 Você tirou algum tipo de licença (maternidade, paternidade, licença prêmio) <b>nos últimos 12 meses??</b>	1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não	Se <b>NÃO</b> , pule para a 7	<b>LIC2</b>
6.8 Quanto tempo durou essa licença?	Especifique: _____ dias.		<b>TLIC2</b>
<b>7. Local de trabalho III: (Anotar o nome da <u>OUTRA ESCOLA OU DE QUALQUER OUTRA ATIVIDADE REMUNERADA OU TRABALHO NO QUAL ATUE</u>)</b> <b>ESCOLA OU OUTRA ATIVIDADE:</b> _____			
7.1 Descrição da outra atividade/trabalho	R: _____ _____		<b>TIPT3</b>
7.2 Qual sua carga horária semanal nessa escola / atividade?	_____ horas por semana:		<b>CHS3</b>
7.3 Você tirou algum tipo de licença (maternidade, paternidade, licença prêmio) <b>nos últimos 12 meses?</b>	1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não	Se <b>NÃO</b> , pule para a 8	<b>LIC3</b>
7.4 Quanto tempo durou essa licença?	Especifique: _____ dias.		<b>TLIC3</b>
<b>8. CARGA HORÁRIA TOTAL com alunos</b>			
8.1 Em uma semana habitual quantas horas por semana você tem atividades com alunos?	_____ horas por semana		<b>HAL</b>
<b>CARO ENTREVISTADOR, para as QUESTÕES 10 e 12 o entrevistado deverá considerar, PRIORITARIAMENTE, a escola na qual passa a maior parte do tempo e, secundariamente, a que trabalha há mais tempo. No quadro abaixo, ASSINALE O CRITÉRIO adotado pelo professor para as respostas.</b>			
9. Critério adotado para as respostas nas questões 10 e 12.	1 <input type="checkbox"/> Escola em que passa a maior parte do seu tempo 2 <input type="checkbox"/> Escola em que trabalha há mais tempo 3 <input type="checkbox"/> Não se aplica (trabalha em uma escola, apenas)		<b>CRT</b>

**Vamos conversar agora sobre sua percepção em relação ao perfil do ambiente e às condições de trabalho. (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)**

<b>10. Perfil do Ambiente e Condições de Trabalho</b>					
Como você avalia ...	Ruim	Regular	Bom / Boa	Excelente	
10.1 Relacionamento com superiores (diretores/supervisores)	0	1	2	3	<b>ACT1</b>
10.2 Relacionamento com colegas (professores)	0	1	2	3	<b>ACT2</b>
10.3 Relacionamento com alunos	0	1	2	3	<b>ACT3</b>
10.4 Relacionamento com pais de alunos	0	1	2	3	<b>ACT4</b>
10.5 Oportunidade para expressar suas opiniões no trabalho	0	1	2	3	<b>ACT5</b>
10.6 Motivação para chegar ao trabalho	0	1	2	3	<b>ACT6</b>
10.7 Remuneração em relação ao trabalho realizado	0	1	2	3	<b>ACT7</b>
10.8 Benefícios de saúde oferecidos	0	1	2	3	<b>ACT8</b>
10.9 Equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal	0	1	2	3	<b>ACT9</b>
10.10 Quantidade de alunos por sala de aula	0	1	2	3	<b>ACT10</b>

Como você avalia ...	Ruim	Regular	Bom / Boa	Excelente	
10.11 Manutenção e conservação dos materiais, equipamentos e mobiliários	0	1	2	3	ACT11
10.12 Infraestrutura da escola disponível para descanso/estudo e preparo de atividades	0	1	2	3	ACT12
10.13 Infraestrutura predial da escola (iluminação, ventilação, pintura)	0	1	2	3	ACT13

**E quanto às outras escolas na(s) qual(is) trabalha .....**

11. Como você avalia as características das demais escolas com relação à esta?	1 <input type="checkbox"/> Igual 2 <input type="checkbox"/> Melhor	3 <input type="checkbox"/> Pior 4 <input type="checkbox"/> Não se aplica	PESC
--	---	---	------

*As questões que farei agora são referentes às cargas de trabalho. Responda-me, conforme sua percepção, o quanto essas cargas afetam as suas condições de trabalho. (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)*

12. Quanto as seguintes exposições o(a) afetam ?				
12.1 Cargas Físicas	Não afeta	Afeta pouco	Afeta muito	
12.1.1 Exposição a ruídos dentro da sala de aula	0	1	2	CF1
12.1.2 Exposição a ruídos na escola	0	1	2	CF2
12.1.3 Exposição a ruídos que vem de fora da escola	0	1	2	CF3
12.2 Cargas Químicas				
12.2.1 Exposição ao pó de giz	0	1	2	CQ1
12.2.2 Exposição a poeiras	0	1	2	CQ2
12.3 Cargas Biológicas				
12.3.1 Condições de higiene do seu local de trabalho	0	1	2	CB1
12.3.2 Exposição a vírus, bactérias, fungos e parasitas	0	1	2	CB2
12.4 Cargas Mecânicas				
12.4.1 Condições para carregar o material didático	0	1	2	CM1
12.4.2 Condições para carregar o material áudio-visual	0	1	2	CM2
12.5 Cargas Fisiológicas				
12.5.1 Tempo em que permanece em pé	0	1	2	CFL1
12.5.2 Condições para escrever no quadro	0	1	2	CFL2
12.5.3 Posição do corpo em relação ao mobiliário e equipamentos	0	1	2	CFL3
12.6 Cargas Psíquicas				
12.6.1 Ritmo e intensidade do seu trabalho	0	1	2	CP1
12.6.2 Autonomia para executar suas tarefas	0	1	2	CP2
12.6.3 Número de tarefas realizadas no seu trabalho e a atenção e responsabilidade que elas exigem	0	1	2	CP3
12.6.4 Tempo disponível para o preparo das atividades	0	1	2	CP4

**Sobre possíveis faltas no trabalho e utilização dos serviços de saúde, responda-me: (EXCETO PARA ROTINA DE PRÉ-NATAL, LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE OU LICENÇA PRÊMIO)**

<p><b>14.</b> Você precisou faltar no trabalho por alguma doença, problemas de saúde ou lesões <b>nos últimos 12 meses</b> ?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não</p>	<p>Se <b>NÃO</b>, pular para <b>18</b></p>	<p><b>FAL1</b></p>
<p><b>15.</b> Se sim, qual foi o principal motivo? (O motivo que causou maior número de dias afastado(a) <b>nos últimos 12 meses</b>)</p>	<p>Especifique: _____ _____</p>		<p><b>FALM1</b></p>
<p><b>16.</b> Qual foi o maior período de tempo que você ficou afastado(a) do trabalho por esse motivo (motivo citado na questão anterior)?</p>	<p>Especifique: _____ dias</p>		<p><b>FALM2</b></p>
<p><b>17.</b> Quantos <b>DIAS INTEIROS</b> você esteve fora do trabalho devido a um problema de saúde, consulta médica ou para fazer exame <b>nos últimos 12 meses</b> ?</p>	<p>Especifique: _____ dias</p>		<p><b>ICT5*</b></p>

## APÊNDICE B

## QUESTIONÁRIO DE COLETA DE DADOS

Número:					Entrevistador:
---------	--	--	--	--	----------------

**INSTRUÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO**

Você está recebendo um questionário com perguntas referentes ***aos seus sentimentos em relação ao seu trabalho.*** Em cada uma das questões, assinale o número correspondente a alternativa que mais se aproxima dos seus sentimentos.

Por favor, responda **TODAS AS QUESTÕES** no campo "GABARITO", na margem direita das folhas.

5. CARACTERIZAÇÃO SOCIAL E DEMOGRÁFICA		GABARITO
<b>5.1</b> Qual é a sua situação conjugal?	1 <input type="checkbox"/> Solteiro 2 <input type="checkbox"/> União Consensual 3 <input type="checkbox"/> Casado 4 <input type="checkbox"/> Separado/Divorciado 5 <input type="checkbox"/> Viúvo	CONJ
<b>5.2</b> Você se considera da cor ou raça:	1 <input type="checkbox"/> Amarela 2 <input type="checkbox"/> Branca 3 <input type="checkbox"/> Indígena 4 <input type="checkbox"/> Parda 5 <input type="checkbox"/> Preta	COR
<b>5.3</b> Você segue alguma religião?	1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não	RELIG
<b>5.4</b> Qual o seu grau de instrução?	1 <input type="checkbox"/> Magistério 2 <input type="checkbox"/> Bacharel e Licenciatura 3 <input type="checkbox"/> Pós-Graduação (Especialização) 4 <input type="checkbox"/> Pós-Graduação (Mestrado) 5 <input type="checkbox"/> Pós-Graduação (Doutorado) 6 <input type="checkbox"/> Outro. Especifique: _____	GRAINST
<b>5.5</b> Qual o número de pessoas que moram com você? <b>(EXCETO VOCÊ)</b>		FAMIL R: _____
<b>5.6</b> Qual a <b>renda mensal familiar</b> aproximada ( <i>Soma dos salários e de outros tipos de renda recebidos pelas pessoas que convivem na sua residência</i> )?	1 <input type="checkbox"/> De R\$ 600,00 até R\$1.500,00 2 <input type="checkbox"/> De R\$ 1.501,00 até R\$ 2.000,00 3 <input type="checkbox"/> De R\$ 2.001,00 até R\$ 3.000,00 4 <input type="checkbox"/> De R\$ 3.001,00 até R\$ 5.000,00 5 <input type="checkbox"/> De R\$ 5.001,00 até R\$ 7.000,00 6 <input type="checkbox"/> Acima de R\$ 7.000,00	REND
<b>5.7</b> Você mora:	1 <input type="checkbox"/> Casa/Apartamento próprio quitado 2 <input type="checkbox"/> Casa/Apartamento próprio financiado 3 <input type="checkbox"/> Casa/Apartamento alugado 4 <input type="checkbox"/> Outra. Especificar: _____	MORA

## APÊNDICE C

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
--

### **Título da pesquisa:**

“SAÚDE, ESTILO DE VIDA E TRABALHO DE PROFESSORES DA REDE PÚBLICA DO PARANÁ”

Prezado(a) Senhor(a):

Gostaríamos de convidá-lo (a) a participar da pesquisa “SAÚDE, ESTILO DE VIDA E TRABALHO DE PROFESSORES DA REDE PÚBLICA DO PARANÁ”, realizada nas escolas estaduais de Londrina. O objetivo da pesquisa é analisar as relações entre o estado de saúde e o estilo de vida com o processo de trabalho em professores. A sua participação é muito importante e ela se daria da seguinte forma: entrevista para preenchimento de um formulário com perguntas referentes à sua saúde, ao estilo e hábitos de vida e sobre aspectos referentes ao trabalho, além do preenchimento de um questionário com escalas para avaliação de sua saúde.

Gostaríamos de esclarecer que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Informamos ainda que as informações serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade.

Entre os benefícios esperados do estudo, destacam-se as possíveis repercussões dos resultados nas condições de trabalho e na atenção à saúde do trabalhador, com vistas à melhoria na qualidade de vida e no estado de saúde dos professores. Além disso, caso haja identificação de problemas de saúde, os professores afetados serão orientados a buscar atenção profissional apropriada a cada caso.

Informamos que o(a) senhor(a) não pagará nem será remunerado por sua participação. Garantimos, no entanto, que todas as despesas decorrentes da

pesquisa serão ressarcidas, quando devidas e decorrentes especificamente de sua participação na pesquisa.

Caso você tenha dúvidas ou necessite de maiores esclarecimentos pode entrar em contato com o Professor Arthur Eumann Mesas (coordenador da pesquisa), que poderá ser encontrado na Rua Robert Koch, nº 60 – Vila Operária – CEP: 86038-440 – Londrina – PR, nos telefones (43) 3371-2398 ou (43) 9908-3910, ou ainda no e-mail: aemesas@hotmail.com. O(a) Sr.(a) também poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina, na Avenida Robert Koch, nº 60, ou no telefone 3371-2490. Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas, devidamente preenchida e assinada entregue a você.

Londrina, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

### **Pesquisador Responsável**

Nome: \_\_\_\_\_

RG.: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(nome do entrevistado), tendo sido devidamente esclarecido sobre os procedimentos da pesquisa, concordo em participar **voluntariamente** da pesquisa descrita acima.

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Assinatura do entrevistado: \_\_\_\_\_



## ANEXO A

### Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa

Plataforma Brasil - Ministério da Saúde

Universidade Estadual de Londrina - UEL/ Hospital Regional do Norte do Paraná

#### PROJETO DE PESQUISA

---

**Título:** SAÚDE, ESTILO DE VIDA E TRABALHO DE PROFESSORES DA REDE PÚBLICA DO

**Pesquisador:** ARTHUR EUMANN MESAS

**Versão:** 1

**Instituição:** Universidade Estadual de Londrina - UEL/

**CAAE:** 01817412.9.0000.5231

Hospital Regional do Norte do Paraná

---

#### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

**Número do Parecer:** 22562

**Data da Relatoria:** 16/05/2012

#### **Apresentação do Projeto:**

O projeto aponta a necessidade de se conhecer as condições do processo de trabalho de professores do ensino fundamental e médio por considerar que a atividade docente implica em assumir responsabilidades de grande relevância social, embora muitas vezes as condições do processo de trabalho do professor não sejam suficientemente adequadas e possam, inclusive, associar-se a problemas de saúde nesses trabalhadores

#### **Objetivo da Pesquisa:**

1. Caracterizar os professores quanto às atividades profissionais, situação sócio-econômica e demográfica, condições de saúde física e mental, hábitos do estilo de vida, capacidade para o trabalho, satisfação com o trabalho e estresse ocupacional.
2. Relacionar o ambiente e as condições de trabalho com a capacidade para o trabalho, estresse ocupacional e absenteísmo.
3. Analisar a associação da qualidade de vida relacionada com a saúde com a capacidade para o trabalho, satisfação com o trabalho e estresse laboral.
4. Analisar a associação entre distúrbios na duração e na qualidade do sono e sonolência diurna excessiva com a capacidade para o trabalho, satisfação com o trabalho e estresse laboral.
5. Analisar a associação entre depressão, ansiedade e síndrome de Burnout com a capacidade para o trabalho, satisfação com o trabalho e estresse laboral.
6. Examinar a relação entre dor crônica e condição vocal com a capacidade para o trabalho.
7. Investigar a relação da atividade física, dos hábitos alimentares e do consumo de tabaco e álcool com a capacidade para o trabalho, satisfação com o trabalho e estresse laboral.
8. Descrever o perfil dos professores quanto à sua alfabetização funcional em saúde, e investigar sua possível relação com o estado de saúde e com o processo de trabalho docente.

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Não há riscos. Entre os benefícios do estudo, destacam-se as possíveis repercussões dos resultados encontrados nas condições de trabalho e na atenção à saúde do trabalhador, com vistas à melhoria na qualidade de vida e no estado de saúde dos professores.

#### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Os resultados obtidos poderão auxiliar na orientação da organização do ambiente escolar e das condições de trabalho de modo a favorecer o processo de trabalho dos professores, além de possibilitar a identificação dos principais problemas de saúde a serem abordados para a manutenção ou potencialização da capacidade e da satisfação com o trabalho desses profissionais, bem como contribuir para planejamento estratégico de ações que abarquem o sistema de ensino com um todo.

#### **Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Toda a documentação está correta e adequada.

#### **Recomendações:**

Recomenda-se envio de relatório final de cada subprojeto ao CEP/UEL.

#### **Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Não há pendências.

#### **Situação do Parecer:**

Aprovado.

#### **Necessita Apreciação da CONEP:**

Não.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Projeto aprovado.

Aprovado

LONDRINA, 16 de Maio de 2012  
Alexandrina Aparecida Maciel Cardelli

**ANEXO B****Carta de ciência da Prefeitura Municipal de Londrina****PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE LONDRINA  
ESTADO DO PARANÁ**

Of. 609/2012 - GABINETE DA SECRETÁRIA - S.M.E.

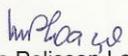
Londrina, 20 de abril de 2012

Ilustríssimos Senhores  
Profª Drª Selma Maffei de Andrade  
Prof. Dr. Arthur Eumann Mesas  
Coordenadores do Programa de Pós Graduação  
UEL

Somos sabedores de que a realização da pesquisa intitulada "Saúde, Estilo de Vida e Trabalho de Professores da Rede Pública do Paraná", apresentada a esta secretaria, com o objetivo de ampliar o debate e a reflexão acerca de problemáticas sociais relacionadas à Saúde Coletiva no contexto das escolas estaduais de Londrina constitui-se como ferramenta de extrema relevância para a educação do município.

Informamos que deverá ser encaminhada a devolutiva dos resultados e dos diagnósticos os quais deverão ser enviados à SME, aos cuidados de Artemis Torres Nascimento.

Atenciosamente,

  
Virginia Maria Pelisson Laço

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO  
Dec. 390/12 - Mat. 22625-4

## ANEXO C

## Autorização do Núcleo Regional de Educação de Londrina



Of. CHEFIA/NRE n.º 87/2012



Londrina, 04 de abril, de 2012

Prezada Senhora  
Prezado Senhor

A Chefia do Núcleo Regional de Educação de Londrina, em conformidade com orientações da SEED - Secretaria de Estado da Educação do Paraná, autoriza a realização da pesquisa intitulada, "Saúde, Estilo de Vida e Trabalho de Professores da Rede Pública do Paraná", junto às instituições de ensino da rede estadual de ensino de Londrina.

Informamos que deverá ser comunicado a este NRE, por escrito, qualquer modificação que ocorrer no desenvolvimento da pesquisa e que deverá também ser providenciado o preenchimento do formulário de Cadastro de Pesquisador, bem como a devolutiva dos resultados e dos diagnósticos os quais deverão ser enviados à SEED, via Núcleo Regional de Educação de Londrina.

Atenciosamente

Lucia Aparecida Cortez Martins  
CHEFE DO NRE/LONDRINA  
DECRETO Nº 788/2011

Ilmos Srs  
Profª Drª Selma Maffei de Andrade - Coord. do Programa de Pós Graduação em Saúde Coletiva  
Prof. Dr. Arthur Eumann Mesas - Coordenador do Projeto de Pesquisas  
UEL - Londrina/PR