

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Programa de Pós-graduação em Administração
Mestrado

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE PROFESSORES DO
ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO: estudo de caso em uma escola
estadual da cidade de Curvelo – MG**

Maria Vitalina Borges de Carvalho

Belo Horizonte

2011

Maria Vitalina Borges de Carvalho

**PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO DE PROFESSORES DO
ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO: estudo de caso em uma escola
estadual da cidade de Curvelo – MG**

Dissertação apresentada ao curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia

Linha de pesquisa: Relações de poder e dinâmica das organizações

Área de concentração: Organização e estratégia

Belo Horizonte

2011

A todos os educadores que acreditam que é possível reconstruir ou (res)significar o processo educativo, tendo como base e princípio fundante uma formação alicerçada na articulação entre teoria e prática, razão e emoção, ação e reflexão, atrelados às dimensões ética, afetiva, histórica, social, política e cultural.

Ao meu pai (*in memoriam*), que foi um exemplo vivo de homem forte e corajoso. Com sua sabedoria e humildade, ensinou-me, por palavras e gestos, que é preciso seguir em frente.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida e pela saúde, perseverança, serenidade, força e iluminação espiritual, sempre me conduzindo pelo melhor caminho.

Ao longo do mestrado, tive a oportunidade de conviver com várias pessoas, que contribuíram, cada qual à sua maneira, para que eu chegasse até aqui. Lembrar-me de todas seria impossível. Mas não posso deixar de registrar os nomes daquelas que estiveram mais próximos e daquelas que, mesmo sem saber, sempre me estimularam/ajudaram nessa caminhada.

Ao Prof. Dr. Flávio Antonio dos Santos, diretor geral do CEFET/MG, grande gestor, que, de forma responsável, implantou o programa de incentivo à qualificação, que me permitiu fazer o mestrado.

Aos colegas do CEFET/MG, principalmente aqueles que partilharam momentos comuns na disciplina Estudos e Pesquisas em Administração, por me ajudarem em minha formação como pesquisadora.

Às amigas Vera Lúcia Brito e Fabiana Pereira, pelo apoio e grandes contribuições à minha pesquisa.

À diretora e aos professores da escola pesquisada, que se dispuseram, generosa e gentilmente, a participar desta pesquisa, oferecendo não apenas dados e conhecimentos, mas, principalmente vida, aconchego e confiança.

Ao professor Fernando Coutinho Garcia, que, na condição de orientador, acompanhou com entusiasmo o desenvolvimento da pesquisa, demonstrando, a todo momento, grande confiança em minha capacidade de enfrentar e concluir com êxito os desafios do mestrado. Sou-lhe grata pela interlocução e escuta ativa, e pelo afeto e cuidado com que me acolheu e me estimulou a realizar este trabalho, tornando esse encontro especial para mim.

Aos professores e professoras do Programa de Pós-Graduação, dedicados e competentes, que, em tão pouco tempo de convivência, me ensinaram tanto sobre os intricados processos que envolvem os estudos e as pesquisas na Administração, pelas valiosas sugestões durante a elaboração do projeto que deu origem a esta pesquisa.

À minha amada irmã Aparecida, pelo cuidado que teve com o Pedro Victor durante o tempo em que estive ausente para cursar as disciplinas da pós-graduação. Sem essa imensa dedicação e colaboração não teria conseguido enfrentar o desafio de conciliar os tempos da maternidade e do mestrado.

Ao Pedro Victor, meu filho encantador, fonte de inspiração, que enche minha vida de sentido, por toda compreensão, carinho e paciência, pelos tempos roubados da convivência familiar e dedicados à atividade de pesquisa.

Ao meu esposo, Izaias de Carvalho, pela grande companhia e por ter tornado mais suave a minha caminhada.

A minha mãe, dona Conceição, pelas orações, apoio, acolhimento e palavras de ânimo sempre na hora certa.

A toda a minha família. Em especial, às minhas queridas irmãs e ao meu querido irmão, que sempre me estenderam as mãos, cuidando do meu pequeno Pedro durante as minhas viagens a Belo Horizonte, sempre me apoiando e acreditando que eu chegaria ao fim desta caminhada.

Por fim, agradeço pela amorosidade àqueles que, de certa forma, são semelhantes a mim, porque acreditam na educação e na pesquisa, ousam, perseveram, buscam seus sonhos, reconhecem-se (im)perfeitos e (in)conclusos, são humildes, amam, choram, riem, e por isso partilham da utopia de que a vida humana deve ocupar o lugar onde o sonho seja possível e que “haverá girassóis em todas as janelas, que os girassóis terão direito a abrir-se dentro da sombra e que as janelas devem permanecer, o dia inteiro, abertas para o verde onde cresce a esperança” (Thiago de Melo).

RESUMO

Este estudo, realizado com professores de uma escola pública estadual de ensino fundamental e médio localizada na cidade de Curvelo - Minas Gerais, tem por objetivo descrever e analisar as percepções de prazer e de sofrimento no trabalho dos professores que nela atuam. A pesquisa da literatura contemplou trabalhos sobre o mal-estar docente e as contribuições teóricas da psicodinâmica do trabalho para o entendimento das vivências de prazer e do sofrimento do trabalho. Após a análise dos resultados pôde-se concluir que os professores vivenciam em sua prática prazer e sofrimento, com a predominância de vivência de prazer e de sofrimento moderado. O método quantitativo apoiou-se na utilização da escala de indicadores sobre o inventário de trabalho e riscos de adoecimento (ITRA). Os resultados revelam que os professores vivenciam o prazer e o sofrimento, que ocorrem como consequência do esgotamento profissional, da sobrecarga de trabalho e do estresse. Também, evidenciam que os professores investigados estão sujeitos às contradições do contexto do trabalho docente, que geram o prazer e o sofrimento e que a saúde pode estar sujeita a riscos em casos de falhas. O estudo sugere uma agenda para futuras pesquisas que possam continuar investigando as causas que levam ao adoecimento de professores e à ocorrência de doenças resultantes da relação com o contexto do trabalho docente.

Palavras-chave: Prazer e sofrimento. Trabalho docente. Escola Pública. Professores.

ABSTRACT

This study was carried out with the teachers from a state school in the city of Curvelo – Minas Gerais. This research aims at analyzing and describing the suffering and the pleasure perceptions in the work environment related to the teachers in a public elementary and high school located in the city of Curvelo-MG. The literature research is based on bad feeling studies related to the teaching staff and on the theoretical contributions of the work psychodynamics providing understanding for the pleasurable and suffering work experiences. After analyzing the results, it is possible to state that the teachers cope with the feelings of pleasure and suffering in their work environment with the predominance of the pleasure and moderate suffering. The quantitative method utilized ITRA – Indicator scale related to work inventory and illness risk. The results point out that the teachers deal with the pleasure and the suffering according to the professional exhaustion, overload of work and stress. Hence, the results emphasize that the investigated teachers are subjected to contradictions related to the teaching work context which generate pleasure and suffering although the health might be at risk in case of failure. The study suggests an agenda of studies in order to continue to investigate the causes that lead to the teachers' illnesses and the diseases resulted from the teaching work context.

Key-words: Pleasure and suffering. Teaching work. Public School. Teachers.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição da amostra, segundo o gênero	39
Gráfico 2 – Distribuição da amostra, segundo a idade.....	40
Gráfico 3 – Distribuição da amostra, segundo o estado civil.....	40
Gráfico 4 – Distribuição da amostra, segundo o grau de escolaridade	41
Gráfico 5 – Distribuição de amostra, segundo o tempo de serviço na unidade em anos	42
Gráfico 6 – Distribuição da amostra, segundo o tempo de serviço no cargo	43
Gráfico 7 – Distribuição da amostra, segundo horas de trabalho.....	44
Gráfico 8 – Distribuição da amostra, segundo o tipo de contrato.....	44
Gráfico 9 – Distribuição da amostra, segundo o exame médico	45
Gráfico 10 – Distribuição da amostra, segundo o afastamento do trabalhador por motivos de saúde.	46

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição da amostra, segundo o grau de escolaridade.....	41
Tabela 2 – Distribuição de amostra, segundo o tempo de serviço na unidade em anos	42
Tabela 3 – Distribuição da amostra, segundo o tempo de serviço no cargo	43
Tabela 4 – Distribuição da amostra, segundo o afastamento do trabalhador por motivos de saúde	45
Tabela 5 – Caracterização da amostra total, segundo o fator do contexto do trabalho	48
Tabela 6 – Avaliação dos escores referentes aos fatores do contexto do trabalho na amostra total.....	48
Tabela 7 – Distribuição dos indicadores pertinentes à organização do trabalho.....	49
Tabela 8 – Distribuição dos indicadores pertinentes a relações socioprofissionais ..	50
Tabela 9 – Distribuição dos indicadores pertinentes a condições de trabalho	51
Tabela 10 – Caracterização da amostra total, segundo o fator custo humano do trabalho	52
Tabela 11 – Avaliação dos escores referentes a custo humano do trabalho na amostra total.....	53
Tabela 12 – Distribuição dos indicadores pertinentes a custo cognitivo	54
Tabela 13 – Distribuição dos indicadores pertinentes a custo afetivo	55
Tabela 14 – Distribuição dos indicadores pertinentes a custo físico	55
Tabela 15 – Caracterização da amostra total, segundo os fatores de prazer e sofrimento no trabalho.....	57
Tabela 16 – Avaliação dos escores referentes aos fatores de prazer no trabalho na amostra total.....	58
Tabela 17 – Distribuição dos indicadores pertinentes à realização profissional.....	58
Tabela 18 – Distribuição dos indicadores pertinentes à liberdade de expressão.....	59
Tabela 19 – Avaliação dos escores referentes aos fatores de sofrimento no trabalho na amostra total.....	60
Tabela 20 – Distribuição dos indicadores pertinentes ao esgotamento profissional ..	60
Tabela 21 – Distribuição dos indicadores pertinentes à falta de reconhecimento	61
Tabela 22 – Caracterização da amostra total, segundo os danos do trabalho.....	62
Tabela 23 – Avaliação dos escores referentes aos danos do trabalho na amostra total	63
Tabela 24 – Distribuição dos indicadores pertinentes aos danos físicos	64
Tabela 25 – Distribuição dos indicadores pertinentes aos danos sociais.....	64
Tabela 26 – Distribuição dos indicadores pertinentes aos danos psicológicos	65
Tabela 27 – Associação de fatores do contexto de trabalho e faixa etária	66
Tabela 28 – Associação de fatores do contexto de trabalho e gênero.....	67
Tabela 29 – Associação de fatores do contexto de trabalho e escolaridade.....	67

Tabela 30 – Associação de fatores do contexto de trabalho e estado civil	68
Tabela 31 – Associação de fatores do contexto de trabalho e tempo de serviço na unidade	68
Tabela 32 – Associação de fatores do custo humano no trabalho e faixa etária.....	69
Tabela 33 – Associação de fatores do custo humano no trabalho e gênero.....	70
Tabela 34 – Associação de fatores do custo humano no trabalho e escolaridade....	70
Tabela 35 – Associação de fatores do custo humano no trabalho e estado civil	71
Tabela 36 – Associação de fatores do custo humano no trabalho e tempo de serviço na unidade.....	71
Tabela 37 – Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e faixa etária	72
Tabela 38 – Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e gênero.....	73
Tabela 39 – Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e a escolaridade.....	73
Tabela 40 – Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e estado civil	74
Tabela 41 – Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e tempo de serviço na unidade	75
Tabela 42 – Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de escolaridade.....	76
Tabela 43 – Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de gênero	76
Tabela 44 – Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de escolaridade.....	77
Tabela 45 – Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de estado civil.....	78
Tabela 46 – Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de tempo de serviço	78

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

EACT - Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho

EADRT - Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho

ECHT - Escala de Custo Humano no Trabalho

EIPST - Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho

INSS - Instituto Nacional de Seguro Social

ITRA - Inventário sobre Trabalhos e Riscos em Adoecimento

SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Objetivos da pesquisa	14
1.1.1 Objetivo geral	14
1.1.2 Objetivos Específicos	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO	16
2.1 O conceito de Trabalho e sua Evolução ao Longo da História	16
2.2 A Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho	18
2.3 O Trabalho do Docente na Contemporaneidade	21
2.4 Prazer e Sofrimento do Trabalho do Professor	22
2.4.1 Prazer e Sofrimento do Professor de Ensino superior	25
2.4.2 Prazer e Sofrimento do Professor de Ensino fundamental e Médio	28
3 METODOLOGIA	30
3.1 Tipo de Pesquisa	30
3.2 Unidades de Análise e de Observação	31
3.3 Técnicas de Coleta de Dados	31
3.4 Técnicas de Análise dos Dados	34
4 CONTEXTO DA PESQUISA	35
4.1 Caracterização do Contexto de Trabalho	35
5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	38
5.1 Descrição das Variáveis Demográficas e Ocupacionais	39
5.2 Descrição das Características do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento	46
5.2.1 Fatores do Contexto do Trabalho	47
5.2.2 Fatores de Custo Humano do Trabalho	52
5.2.3 Fatores de Prazer e Sofrimento no Trabalho	56
5.2.4 Fatores de Danos Relacionados ao Trabalho	61
5.3 Análise Bivariada	65
5.3.1 Fatores do Contexto de Trabalho <i>versus</i> Dados Demográficos e ocupacionais	66
5.3.2 Fatores do Custo Humano no Trabalho <i>versus</i> Dados Demográficos e ocupacionais	69
5.3.3 Fatores de Prazer e Sofrimento no Trabalho <i>versus</i> Dados Demográficos e Ocupacionais	72
5.3.4 Fatores de Danos no Trabalho <i>versus</i> Dados Demográficos e ocupacionais	75
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	79
REFERÊNCIAS	82
APENDICES	86

1 INTRODUÇÃO

A sociedade contemporânea vem sofrendo nas últimas décadas transformações rápidas, que contribuem para a promoção de mudanças no mundo capitalista, ressaltando na competitividade e na qualidade dos produtos e serviços (SANTANA, 2005).

Antunes (1999a) e Lancman (2008) explicam que como consequência desse novo cenário, o trabalho passou a ter como principais características a flexibilização, a precariedade, a vulnerabilidade e a fragmentação. Sob a justificativa de assegurar sobrevivência das organizações, e de garantir a manutenção dos empregos e a sobrevivência do sistema econômico, o trabalho vem perdendo valor na sociedade, seja este de natureza econômica ou moral.

Lancman (2008) ensina que o novo cenário do trabalho, com relações fluidas e vulneráveis, produz alterações importantes no indivíduo/sujeito trabalhador, ao mesmo tempo em que institui novos modelos de inserção e de exclusão social. Não possuir um trabalho pode significar não ter um lugar no mundo. Esclarece Rodrigues (2008):

Nesse contexto, em que se exerce a docência num mundo tão imprevisível, complexo, dinâmico, em processo de mudança, o sistema de educação ainda não dispõe de uma capacidade de reação para atender às exigências que a sociedade impõe, especialmente as sociais, porque o atendimento de uma exigência da sociedade é feito com muita lentidão, e com isso, as novas pesquisas, as descobertas em relação ao conhecimento se instalam, surgindo assim sempre novas necessidades (RODRIGUES, 2008, p. 14).

Para Esteve (1999), têm aumentado as responsabilidades e as exigências que se projetam sobre os educadores em face do novo processo histórico e das transformações que ocorrem no contexto sociocultural, as quais viabilizam a mudança do papel do docente. Nos tempos antigos, os professores eram vistos pela sociedade como pessoas que possuíam o domínio da informação, do saber e da transmissão dos conhecimentos. Com base em algumas concepções, o professor apreendia o saber e o aluno era passivo: não se podia questionar o saber. Define Vasconcellos (1995):

Convivemos com esta ambiguidade: o professor, a escola, ao mesmo tempo em que são cantados em prosa e verso como indispensáveis, por outro lado são vistos como superados, indesejáveis ou como enorme "peso" para as mantenedoras (sejam públicas ou privadas) (VASCONCELOS, 1995, p. 34).

O autor destaca a questão do *peso* decorrente da remuneração do professor para as instituições públicas e privadas. O tema faz parte de discursos anunciados nos meios de comunicação e em alguns contextos da sociedade, quando o grupo se manifesta em forma de greve, em busca de melhores condições de trabalho. Fernando e Oliveira (2009) afirmam que aos professores resta a esperança de trabalhar nos espaços públicos, local em que a relação de custos e benefícios é dominada por outra lógica que não a mercadoria.

Os serviços educacionais, como os demais serviços, sofreram ao longo do tempo os impactos da crise do capitalismo, no final do século XX, tendo de se “reorganizar para serem mais competitivos e para assegurar a acumulação e o desencadeamento das estratégias próprias de reestruturação produtiva” (FIDALGO; OLIVEIRA; FIDALGO, 2009, p. 26).

Mendes (2007) explica que a psicodinâmica do trabalho tem por objeto o estudo das relações dinâmicas entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação que são aproveitadas para mediar as contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais e no adoecimento.

Araújo (1998) destaca que os professores se queixam das condições de trabalho, dos salários, da indisciplina e da falta de interesse dos alunos. Nos consultórios, para os médicos que lhes concedem licença para tratamento de saúde, as queixas apresentadas com mais frequência são: diarreia, dor na nuca, dor na cabeça, dor na coluna, pressão alta, irritabilidade, depressão e insônia.

“A percepção da dimensão do seu ofício surge da investigação do seu universo, que traduz o olhar do professor não apenas do seu espaço convencional para o desenvolvimento de suas atividades profissionais”, mas também de seu “estilo de vida, relacionamentos, comportamentos, sentimentos e forma de construir a

intelectualidade e a identidade profissional, sob o ponto de vista macro, microsocial e familiar” (FIDALGO; OLIVEIRA; FIDALGO, 2009, p. 27).

Ainda de acordo com Araújo (1998), para a investigação dos laudos de concessão de licença médica, entre as explicações clínicas que justificam os afastamentos da sala de aula, os transtornos mentais aparece como o segundo motivo mais frequente. Neste contexto, o problema que delimita esta pesquisa está centralizado na seguinte questão:

Quais são as percepções dos professores de uma escola pública estadual mineira, em relação aos sentimentos de prazer e sofrimento no trabalho?

1.1 Objetivos da pesquisa

1.1.1 Objetivo geral

Descrever as percepções de prazer e de sofrimento no trabalho dos professores de uma escola pública estadual de ensino fundamental e médio localizada no município de Curvelo - MG.

1.1.2 Objetivos Específicos

- a) Descrever o contexto de trabalho dos docentes;
- b) Apurar o custo humano no trabalho dos docentes;
- c) Mensurar os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho docente;
- d) Comprovar os danos relacionados ao trabalho docente.

Para cumprir os objetivos mencionados, a pesquisa tem por fundamentação teórica a psicodinâmica do trabalho, teoria desenvolvida por Dejours (2004). Assim, o

trabalho assume como principal sustentação teórica a bibliografia de Dejours (2004) e o auxílio da metodologia desenvolvida por Mendes (2007) e Codo (1999), que observa o processo de desgaste e a consequente dificuldade do docente em relacionar-se afetivamente com o discente.

A pesquisa consiste em um estudo de caso desenvolvido em uma escola pública estadual do município de Curvelo, na qual existe um número considerável de docentes, que lecionam em turmas do ensino fundamental e do ensino médio nos períodos da manhã, da tarde e da noite. A escolha pelos turnos da manhã e da tarde se deve ao critério de acessibilidade do pesquisador à pesquisa de campo.

O estudo justifica a problemática do envolvimento da prática docente, na perspectiva dos professores de escola pública pesquisada, nos períodos da manhã e da tarde. Portanto, o contexto do trabalho na sala de aula influencia a prática docente na mesma proporção em que o professor é considerado mediador do conhecimento, e não como um mero reproduzidor do saber (OLIVEIRA, 2003).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O conceito de Trabalho e sua Evolução ao Longo da História

Ribeiro *et al.* (2000) descreve que o conceito de trabalho está atrelado ao sentido de tortura, que origina do vocábulo latino *tripalium* ou *aparelho de tortura constituído por três paus*. Além disso, servia para imobilizar animais difíceis de se ferrar. Portanto, o termo sugere uma reflexão sobre o ponto máximo que o trabalho busca na realização da esfera humana.

Para Braverman (1974), o trabalho é considerado uma atividade que altera o estado natural das coisas, para melhorar sua utilidade. Dessa forma, considera-se que se trata da essência humana e que, independente da sua evolução histórica, torna-se inevitável que o homem não recorra a essa prática, uma vez que sua sobrevivência depende dessa atividade. Por isso, o ser humano desenvolveu uma multiplicidade de relações e mudanças no esteio da produção do trabalho, moldada conforme a premissa de produção, ao longo do contexto histórico.

Antunes (1999a) explica que o processo de entendimento do trabalho somente poderá ser compreendido na base da estrutura social, na qual os sujeitos aplicam a sua ideação, resultante de sua consciência. Ainda segundo Antunes(1999b), o fato de buscar a produção e a reprodução da sua vida societal por meio do trabalho e da luta por sua existência, o ser social cria e promove mudanças em suas próprias condições. Dessa forma, o trabalho é considerado como o resultado produzido por um indivíduo que atribui significado ao mundo material que se encontra diante de sua consciência.

No ambiente da educação, a reflexão sobre o desenvolvimento das relações sociais se estabelece no ambiente da escola por meio da mediação do saber, produto indispensável para o trabalho docente. A técnica elaborada nas relações mútuas dos produtores do saber constitui a apropriação dos bens produzidos nas ideias e nas

instituições que legitimam a maneira como se relacionam para a produção de sua própria existência.

Fidalgo, Oliveira, Fidalgo (2009, p. 95) alertam que os processos educacionais “possuem um caráter inovador, que estabelece determinados requisitos psicossociais, como a capacidade de aceitação, acomodação e motivação dos indivíduos em relação às mudanças apresentadas no processo de trabalho”.

Segundo Lipp (2002) as pessoas passam a maior parte do tempo no espaço do trabalho, quer seja ele formal ou informal. Com o surgimento da tecnologia, veio o *tecnostress*. O trabalho acompanha o professor onde ele estiver, invade seu espaço pessoal e íntimo, e rouba-lhe uma das características fundamentais para aqueles que estão na condição de docentes: o ócio, o espaço da criatividade, da observação e da reflexão, que permite criar e gerir projetos.

Alves (1999) sustenta que a realização humana está voltada para a dimensão do encontro dos sujeitos nos espaços social e político. Entende-se que esse espaço de encontro é oriundo da singularidade dos indivíduos, nas formas singulares de apropriação e de aplicação de significados, que podem ou não promover transformações de ordem política ou social.

Santos (2004) explica que o professor encontra-se anestesiado diante das demandas políticas, que decidem, por meio de leis, decretos e normativas, as condições de trabalho de cada sujeito operante na estrutura do sistema educacional. Tais interferências foram observadas nos discursos dos professores pesquisados nas escolas públicas.

Segundo Romualdo (2003), a luta dos trabalhadores em educação por melhores relações no trabalho acompanhou o movimento de reivindicação pela gestão democrática da escola. Apóia com esse pensamento Kuenzer (2002):

Se o trabalho pedagógico ocorre nas relações sociais e produtivas, ele não está imune às mesmas determinações. Ou seja, enquanto não for historicamente superada a divisão entre capital e trabalho [...] não há possibilidade de existência de práticas pedagógicas autônomas: apenas contraditórias, e mesmo assim, na dependência das opções políticas da escola e dos profissionais da educação no processo de materialização do seu projeto político-pedagógico (KUENZER, 2002, p. 64).

A escola pública brasileira se materializa como fonte de produtos de relações históricas complexas e mediatizadas, que interagem com a característica interna das suas práticas escolares. Tal aspecto combina com diversas concepções, como o movimento que a escola produz em relação a sua autonomia relativa, que se estabelece nas relações de trabalho. Isso indica a possibilidade de superação da práxis burocrática.

2.2 A Contribuição da Psicodinâmica do Trabalho

Mendes (2007) explica que a psicopatologia do trabalho, desenvolvida nos anos de 1990, na França, por Christophe Dejours (2004), tem como objeto o estudo das relações dinâmicas entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação. Esse é o eixo central que interpreta e explica as questões relacionadas à saúde do docente, as quais, se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento no trabalho, nas estratégias de ação para mediar as contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento do docente.

Ainda de acordo com Mendes (2007), o sofrimento, na psicodinâmica do trabalho, tem sido apontado como algo que mobiliza o trabalhador em busca das condições de saúde e de qualidade de vida. O prazer vivenciado no trabalho favorece a valorização e o reconhecimento quando se apresenta como algo significativo e relevante para a sociedade. No entanto, quando ocorre a dificuldade em negociar com a organização o sofrimento surge. Este problema pode ser vivenciado de duas maneiras: por meio da elaboração de estratégias de defesa (enfrentamento); ou por meio de sua resignificação, quando o trabalhador procura dar novo significado ao sofrimento, transformando-o em prazer.

No primeiro momento, a formação de estratégias de defesa pelo trabalhador corre o risco de levá-lo à alienação, pois, ao utilizar as estratégias de defesa, pode se tornar alheio a todas as dificuldades enfrentadas na realização de seu trabalho - na maioria das vezes, precário. Pode ocorrer também o aproveitamento da situação por parte da organização, que continua a explorar o trabalhador e a não oferecer-lhe

condições melhores de trabalho, aproveitando-se de sua alienação.

A situação defendida por Dejours (2006), denominada *banalização das injustiças sociais*, é diferenciada pelo convívio por parte do trabalhador com situações precárias de trabalho como se fossem normais. Isso pode levar o trabalhador a desenvolver doenças sociais, como distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho.

O docente não se aliena, mas procura dar um novo sentido ao seu sofrimento, passando a utilizar mais a sua experiência prática, que consiste em imprimir um pouco de si na execução de suas atividades (utilização da criatividade), subvertendo e transgredindo aquilo que foi prescrito pela instituição. Tal fato se torna gratificante para o trabalhador, especialmente quando há reconhecimento da chefia e dos colegas em relação ao trabalho novo e diferente, ocasião que lhe proporciona identidade, satisfação e saúde.

Dejours (1994, p.20) define as estratégias defensivas como “regras de conduta construídas e conduzidas pelos trabalhadores”. Tais estratégias variam de acordo com as circunstâncias de trabalho e são marcadas pela sutileza, pela engenhosidade, pela diversidade e pela criatividade, fazendo com que os trabalhadores suportem o sofrimento, sem comprometer a sua saúde.

Mendes (2007) explica que, as estratégias de defesa são construídas em consenso por grupo de trabalhadores e dependem de um acordo tácito de todos os membros na manutenção da defesa, com o intuito de evitar possíveis rompimentos e desequilíbrios gerados pela própria estratégia. Tendo como alvo principal amenizar a percepção do sofrimento, as estratégias oferecem ao sujeito um suporte, funcionando como um modo de proteção.

Os estudos da psicodinâmica do trabalho, para Ferreira e Mendes (2001), revelam que o prazer é vivenciado quando o trabalho favorece a valorização e o reconhecimento na realização de uma tarefa significativa e relevante para a organização e para a sociedade. O uso da criatividade e da possibilidade de expressar uma marca pessoal, o orgulho e a admiração, aliados ao reconhecimento

do seu papel nas relações de trabalho, são exemplos de práticas significativas.

O interesse não é, nem de longe, pelas manifestações psicopatológicas discutidas na clínica psiquiátrica, mas pela compreensão do impacto que a organização e condições de trabalho impõe ao trabalhador, através da abordagem Psicodinâmica do Trabalho que privilegia a fala dos trabalhadores, e tem como elementos principais de análise os recursos subjetivos mobilizados por cada sujeito no confronto com as diversas situações de trabalho, quais sejam: o sofrimento mental, o prazer, as defesas individuais e coletivas. Também são analisados por essa vertente as possibilidades de criação do sujeito no ambiente laboral e a complexidade das pressões exercidas pela organização do trabalho (SANTOS, 2004, p. 30).

Uma das vertentes de estudos que relacionam saúde mental e trabalho é a que privilegia a relação entre estresse e trabalho. Conforme Araújo (1998), esta vertente tem-se desenvolvido em grande escala na produção científica das últimas décadas. No campo da saúde e do trabalho, segundo a autora, o modelo mais usado para avaliar os aspectos psicossociais do trabalho é o modelo demanda-controle proposto por Karasek (1979).

A demanda psicológica está relacionada às exigências psicológicas que o trabalhador enfrenta na realização das suas tarefas. Envolve pressão do tempo, nível de concentração requerida, interrupção das tarefas e necessidade de se esperar pelas atividades efetuadas pelos trabalhadores.

Seligmann-Silva (1992) descreve sobre a complexidade do desgaste que abrange os aspectos psicológico, físico e social. A autora revela que a fisiologia e o psiquismo são envolvidos por experiências penosas do ambiente de trabalho, podendo ter consequências no campo social, questão que afeta a identidade do trabalhador quando atinge seus valores e suas crenças.

Outro lado da abordagem é a consideração do estágio de mal-estar e de tensão na transição entre saúde e doença. O trabalhador não encontra alternativas para superar a situação e poderá desenvolver um quadro mórbido de saúde mental.

Seligmann-Silva (1992) reafirmam que a psicodinâmica do trabalho, a abordagem das ciências sociais e os estudos na interface entre estresse e trabalho apresentam distintos desdobramentos, que podem ser estabelecidos em suas convergências, na

medida em que podem ser percebidas as correspondências entre suas descobertas de pesquisa, como é o caso da descrição de agravos que possuem as características clínicas iguais ou semelhantes.

A sociologia do trabalho e a saúde mental no trabalho revelam essa aproximação, que parece carregar consigo um importante estímulo para o aumento da interlocução entre as principais abordagens do campo de pesquisa, uma vez que os estudos da sociologia do trabalho estão ligados aos aspectos da psicologia cognitiva, presentes nos estudos mais recentes da abordagem do estresse.

O campo da sociologia do trabalho demonstra preocupações com o papel da dimensão psicoafetiva e da intersubjetividade na mobilização subjetiva da inteligência e da cooperação criativa nas equipes de trabalho. Segundo Antunes (1999a), os processos relacionados pela psicodinâmica do trabalho se incorporam às das análises da dominação nos contextos de trabalho e, da maneira sutil, à modernidade, rodeada de computadores e de tecnologia de ponta.

2.3 O Trabalho do Docente na Contemporaneidade

Segundo Santana (2005), o estudo sobre o trabalho docente e suas repercussões na vida e na saúde do professor revelaram, na década de 1990, a crescente precarização e deterioração das condições laborais dos docentes como os baixos salários, a desvalorização do trabalho, os múltiplos empregos, a formação deficiente, a postura inadequada e a infraestrutura precária dos recursos materiais e humanos. Reforça Esteve (1995),

Fatores de primeira ordem, os que incidem diretamente sobre a ação do professor na sala de aula, modificando as condições em que desempenha o seu trabalho, provocando tensões associadas a sentimentos e emoções negativas que constituem a base empírica do mal-estar docente. Os fatores de segunda ordem referem-se às condições ambientais, ao contexto em que exercem a docência. Esse segundo grupo de fatores tem uma ação indireta, afetando a motivação e a implicação do professor (ESTEVE, 1995, p. 99).

Esteve (1995) apresenta 12 indicadores que provocam mudanças na área da educação. Os nove primeiros estão relacionados às concepções de educação e ao aumento das exigências em relação ao professor, como: aumento das exigências em relação ao docente; inibição educativa de outros agentes de socialização; ruptura sobre o consenso social de educação; aumento das contradições no exercício da docência e as possíveis mudanças de expectativa em relação ao sistema educativo; modificação de apoio da sociedade ao sistema educativo; e menor valorização social do docente.

Os indicadores mencionados contribuíram para as principais mudanças ocorridas no sistema de ensino, que servem de base para a análise e a crítica em relação ao ensino e às atividades do professores, além de solucionar os projetos das principais reformas educacionais relacionadas à formação do docente (ESTEVE, 1995).

As pesquisas realizadas por Esteve (1999) apresentam também as queixas apresentadas pelos professores quanto às condições de trabalho, que incluem as físicas e psicossociais. Ainda de acordo com o autor, os docentes estão ressentidos com a desvalorização do seu trabalho, o que gera o adoecimento da classe trabalhadora, que procura melhores condições de trabalho em outras atividades ocupacionais.

A prática docente apresenta um quadro em que a necessidade está em meio às incertezas que rondam a sociedade, em busca de conhecimento na sua condição pós-moderna. Essa prática educacional expressa as demandas responsáveis para o entendimento de sua concepção sobre a educação atual (NÓVOA, 1999).

2.4 Prazer e Sofrimento do Trabalho do Professor

O sofrimento e o prazer representam o resultado da história de cada indivíduo e do seu contato com o ambiente de trabalho (DEJOURS, 1992). Ainda de acordo com Dejours (1992), nem todos os docentes apresentam um caráter subjetivo do sofrimento e prazer em seu ambiente de trabalho na sala de aula. O sofrimento

aparece quando há rigidez em demasia e considera a relação homem-trabalho, que contribui para o esgotamento e a falta de realização profissional.

Cury (2004) afirma que o binômio prazer e sofrimento revela a importância do resgate da história do docente por meio de seus medos e frustrações, e da descoberta da profissão como forma de viver feliz, com alegria e satisfação, embora as dificuldades sejam capazes de vencer o cárcere da emoção. Explica Cury (2004):

Muitos investem toda sua energia na sua empresa ou na sua profissão. Tornam-se máquina de trabalhar. Não investem na sua tranquilidade e no seu prazer de viver, nem nas suas relações. São admirados socialmente, mas têm péssima qualidade de vida. Empobreceram num único lugar onde não podemos ser miseráveis: no teatro da nossa mente. São ansiosos, irritados, inquietos, insatisfeitos (CURY, 2004, p. 46).

A docência apresenta surpresas, encantos e alegrias para alguns docentes. Para outros, é considerada uma carga pesada, que provoca o adoecimento, tanto físico como mental. Alguns estudos constataam que os docentes satisfeitos apresentam maior grau de motivação (ESTEVE, 1999).

O prazer do docente reflete suas escolhas quanto a sua opção de vida e a mediação dos seus conhecimentos em sala de aula. Isso contribui para o investimento em sua qualidade de vida, no corpo físico e na melhoria de sua saúde de forma geral, como boa alimentação e a prática de exercícios físicos (CURY, 2004).

É preciso, portanto, pensar em uma proposta de vida diferente; de paz e de harmonia entre os seres humanos e a natureza, que desenvolva a vida, e não a morte. Criar bons modelos de vida como já outras vezes, em nossa história sagrada, os que acreditam na vida têm feito (MARTIRANI, 2001, p. 189).

Apesar da ocorrência de sofrimento e de desprazer na sala de aula, o docente precisa buscar outras formas de promoção da saúde e de prevenção de doenças peculiares ao seu estilo de vida. Entretanto, a releitura de sua vida proporciona-lhe possibilidades e permite a vivência dos pontos de vista, de encontros e de reencontros que ressignificam o seu viver (ESTEBAN; ZACCUR, 2002). Segundo Esteve (1999, p. 54), “a violência em relação aos professores nem sempre provém

dos alunos”. Em muitas notícias de jornal, os pais aparecem como agressores, normalmente na saída do colégio. Reforça Esteve (1999):

No momento atual, muitos professores se queixam de que os pais não só despreocupam-se de infundir-se em seus filhos valores mínimos, convictos de que essa é uma obrigação que só cabe aos professores, como também estão de antemão dispostos a culpar os professores, colocando-se ao lado da criança mal-educada, a culpa é do professor que não soube educar (ESTEVE, 1999, p. 54).

Nóvoa (1999) aponta que os docentes destacam como sendo atividades árduas e estressantes, causadoras de mal-estar na escola atender a problemas comunitários e administrativos, que não são tarefas da docência. Por isso, os pesos das carências dentro e fora da escola proporcionam o acúmulo de fatores de fadiga e sofrimento psíquico do professor em sala de aula. Esclarece Freire (2005):

Um dos piores males que o poder público vem fazendo a nós, no Brasil, historicamente desde que a sociedade brasileira foi criada, é o de fazer muito de nós correr o risco de, a custo de tanto descaso pela educação pública, existencialmente cansada, cair no indiferentismo fatalistamente cínico que leva ao cruzamento dos braços. Não há “o que fazer”, é o discurso acomodado que não podemos aceitar (FREIRE, 2005, p. 67).

Segundo Rodrigues (2008):

O sofrimento psíquico do docente se estabelece no momento em que o professor perde totalmente a esperança, o desencanto com a educação, gerado pelas dificuldades no processo de ensinar, aprender, conviver nesta multiplicidade contraditória que é a escola. Busca-se uma nova motivação no trabalho docente possibilitando mudanças efetivas nas representações sociais e abrindo novas possibilidades do surgimento de novas atitudes no contato com os alunos, com a comunidade escolar e com os colegas (RODRIGUES, 2005, p. 25).

Segundo Esteban e Zaccur (2002), a diversidade de tarefas que o docente desempenha em condições adversas apresenta uma perspectiva de mudanças em relação a sua profissão. Dentre eles, citam-se: fadiga, desânimo e ausência de projetos e de sonhos. Alguns professores envolvem mais com questões de trabalho na escola do que em atividades com entusiasmo. Diante disso, eles investem pouco na profissão e não acreditam em seu potencial.

2.4.1 Prazer e Sofrimento do Professor de Ensino superior

Oliveira (2003) defende que o prazer e o sofrimento associados ao trabalho docente são provenientes de um contexto histórico em que a profissão desenvolveu no decorrer do tempo, com suas implicações para a valorização social da categoria. Uma das principais causas para a vivência desse paradoxo é a formação identitária do profissional docente.

A mudança de identidade do docente impõe uma nova discussão sobre os encargos e as sobrecargas do trabalho que o docente está obrigado a experimentar. “Essas mudanças na organização do processo de trabalho escolar, de natureza gerencialista, interferem no emocional e no psicológico do docente” (FIDALGO; OLIVEIRA; FIDALGO, 2009, p. 139).

Oliveira (2007) afirma que a profissão docente surgiu a partir da tutela da Igreja. Com o advento da República, foi passado à tutela do Estado. A imagem do professor no decorrer do tempo é considerada como um sacerdócio, apostolado que deve ser exercido com humildade, paciência e obediência, que reflete a falta de autonomia do docente.

Ainda de acordo com Oliveira e Freitas (2008), os professores não possuíam, e continuavam não possuindo, autonomia como grupo ocupacional se comparados a outras categorias profissionais. Dessa forma, o professor constrói sua identidade a partir de sua trajetória de vida pessoal e profissional por meio do seu trabalho.

Dentre as causas do mal-estar docente, são apresentadas: carência de tempo suficiente para realizar um trabalho docente; dificuldades dos alunos; aumento da carga horária; trabalho burocrático; fadiga; e descrença no ensino como fator de modificações fundamentais para a aprendizagem dos alunos (STOBAUS; MOSQUERA, 2003).

De acordo com Fidalgo, Oliveira e Fidalgo (2009, p. 35), “a perda de controle sobre os meios de produção, a finalidade e o processo de trabalho caracteriza a desqualificação, o empobrecimento por baixos salários e a venda indiscriminada da força de trabalho”.

Oliveira (2007) explica que a feminização do magistério é ocasionada por fatores como o fato de o magistério ser permitido nas sociedades patriarcais como o trabalho feminino de menor prestígio. Diante disso, o magistério é apresentado no imaginário popular como trabalho de mulher, em que os baixos salários afastam os homens.

O uso da tecnologia de informação e da comunicação aplicada ao trabalho docente é tido como causa do mal-estar docente, na medida em que requer novos conhecimentos, para os quais ele não está preparado para o trabalho. Isso gera a ansiedade, por medo e por desconhecimento dos resultados de mais interatividades e autonomia na busca do prazer (STOBAUS; MOSQUERA, 2003).

O trabalho docente está atrelado aos novos padrões de regulação social que “constituem os novos elementos para o desenvolvimento de suas atividades e instrumentos de avaliação e acompanhamento oriundos das mutações, das dinâmicas internas das organizações e dos modelos de sistematização” (FIDALGO; OLIVEIRA; FIDALGO, 2009, p. 98).

Ainda de acordo com Fidalgo, Oliveira e Fidalgo (2009, p. 119), “o processo de sensibilização busca alianças e compromissos entre o governo e os docentes que atendem às demandas do mercado próprias da nova concepção de ensino’. Dessa maneira, os efeitos de controle sobre a autonomia do professor são influenciados pela intervenção positiva do novo gerencialismo econômico e político vigente.

Oliveira (2007) aduz que alguns mecanismos de defesa são utilizados pelos professores, como excessiva submissão, resistência a todo tipo de mudança, baixo índice de envolvimento com o trabalho e aspirações e lutas da categoria profissional, além das psicossomatizações e da perda de consciência dos sérios problemas vivenciados no cotidiano da escola.

Fidalgo, Oliveira e Fidalgo (2009, 129) sustentam que a escola é considerada uma “instituição em crise, assim como a família, a fábrica, o hospital e a prisão. Isso significa a implantação progressiva e dispersa de um novo regime de dominação, em que as sociedades de controle estão substituindo as sociedades disciplinares”.

De acordo com Esteve (1999), a academia é considerada hoje um lugar de risco para a saúde, pela frequência das doenças psicossomáticas entre os professores, como gastrite, taquicardia, hipertensão, irritabilidade, insônia, depressão e síndrome do pânico. O estresse profissional se alimenta de múltiplas fontes, como as cobranças excessivas, compressão do tempo e contínua atualização tecnológica. Esclarece Vilela (2010):

As transformações no trabalho docente nas universidades públicas por meio da reestruturação do ensino superior e da reorganização das instituições, aliada a uma reconfiguração da atividade do professor universitário, tendo como regras a intensificação do trabalho e as pressões por desempenho de natureza objetiva e subjetiva tem sido causa de doenças físicas e psíquicas, manifestas ou sublimadas pelas contradições do contexto de trabalho, em que os professores vivenciam a um só tempo o prazer e o sofrimento advindos da prática docente (VILELA, 2010, p.34).

Mancebo (2007) declara que a precarização do trabalho docente se apresenta de forma nítida até mesmo nas grandes universidades públicas, nas quais proliferam as subcontratações temporárias de professores, pagos por hora aula ministradas.

Esteve (1999) apresenta alguns pontos que remetem ao sentido e às alegrias do trabalho como: liberdade de expressão e busca e contato com outros universos de ideias; autores, lugares e temas que favorecem uma rica vida interior, associada com a aprendizagem e o reconhecimento proporcionado pelas aulas, debates, conferências, publicações e participação em congressos.

A conjuntura adversa da universidade não é considerada inócua ao seu encanto como lugar de encontros e trocas, lugar de estar e de pensar como o outro. As práticas docentes remetem à construção de alianças e de compartilhamento de conhecimentos, da produção de novos sentidos e de significados para o trabalho docente (MANCEBO, 2007).

2.4.2 Prazer e Sofrimento do Professor de Ensino fundamental e Médio

Dejours (2004) explica que a escola da psicologia do trabalho foi centralizada a partir dos estudos das dinâmicas que em situações de trabalho conduzem ao prazer e ao sofrimento, de forma a seguir diferentes desdobramentos. Ao longo do tempo, a escola ampliou o seu enfoque a partir da transposição das fronteiras sobre a dinâmica da saúde e da doença.

Dejours (1994) ensina que a psicopatologia do trabalho incorporou o saber psicanalítico à explicação da relação entre o homem e o seu contexto de trabalho. Alguns aspectos destacam a abordagem representada por liberdade, sofrimento mental, organização do trabalho e defesas coletivas quanto à rigidez da organização de trabalho.

O autor compreende que a vivência subjetiva intermediária entre a doença mental e o conforto psíquico traduz um estado de luta do sujeito contra as pressões da organização do trabalho, que empurram em direção à doença mental. Entretanto, a organização do trabalho docente expressa uma divisão do trabalho no sistema hierárquico e das modalidades de comando que envolvem as relações de poder e responsabilidade (DEJOURS, 1992). Segundo Santos (2004),

O conflito entre organização do trabalho e funcionamento psíquico pode ser reconhecido, segundo o autor, como fonte de sofrimento. Mas esse sofrimento não é vivenciado passivamente, ele também estimula o sujeito a desenvolver coletivamente ou individualmente estratégias defensivas que modificam a percepção que os trabalhadores têm da realidade que os faz sofrer. Esse mecanismo funciona como uma forma de adaptação às pressões rígidas que causam sofrimento. Pode-se dizer que, na impossibilidade de vencer a rigidez das pressões organizacionais, os trabalhadores conseguem “alterar” a percepção que eles têm das fontes de sofrimento do trabalho, possibilitando ao indivíduo certa estabilidade, impossível de ser alcançada através de recursos defensivos próprios (SANTOS, 2004, p. 39).

Ainda de acordo com Santos (2004), a adaptação defensiva do sofrimento que o sujeito experimenta no trabalho apresenta a transgressão que atenua o sofrimento e possibilita a vivência do prazer no trabalho, a despeito de toda a pressão que este exerce.

Segundo Fidalgo, Oliveira e Fidalgo (2009, 139), “a construção e a reconstrução de competências no trabalho da parte dos professores apresentam uma exigência que pesa em seus ombros”. Todavia, é necessário estar preparado para as mudanças, que são elementos estratégicos na composição do mosaico de uma nova visão profissionalizante.

Silva e Vergara (2003) afirmam que o sofrimento do trabalho docente tem sido apresentado como algo que mobiliza o trabalhador em busca de melhores condições de saúde. Por isso, o prazer é vivenciado quando o trabalhador favorece a valorização e o reconhecimento do seu trabalho como algo significativo e relevante para a sala de aula.

Torres e Abrahão (2006) defendem que as variáveis de prazer e sofrimento são consideradas como o resultado da relação do indivíduo com o ambiente de trabalho. A situação de trabalho está relacionada com os sentimentos de prazer e sofrimento nas situações de trabalho. Desse modo, pode ser sentido como prazeroso para alguns, mas não será para outros.

3 METODOLOGIA

Este estudo fundamenta-se em métodos quantitativos do inventário sobre trabalhos e riscos em adoecimento (ITRA). Os dados quantitativos foram coletados a partir da aplicação de questionários cujo objetivo foi medir e avaliar os indicadores de trabalho e risco de adoecimento com base na escala de inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento (ITRA), desenvolvida por Mendes (2007). Por fim, procedeu-se à análise dos dados quantitativos, no sentido de responder às perguntas dos questionários aplicados aos docentes.

3.1 Tipo de Pesquisa

Quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa. De acordo com Gil (1991), a pesquisa descritiva tem por objetivo principal descrever as características de determinada população.

Quanto aos meios de investigação, a pesquisa trata-se de um estudo de caso em uma escola pública localizada no município de Curvelo-MG. O estudo de caso, na concepção de Yin (2001), é uma investigação empírica que estuda um fenômeno contemporâneo inserido em seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão bem definidos.

Para Goldenberg (1997), o estudo de caso tem sua origem na pesquisa médica e na pesquisa psicológica, por meio da análise detalhada de um caso individual, situação que explica a dinâmica e a patologia de uma dada doença. O procedimento pressupõe que se pode adquirir conhecimento do fenômeno estudado a partir da exploração intensa de um único caso, principalmente nas quantitativas em ciências humanas.

Yin (2001) ensina que o estudo de caso é uma investigação empírica, com método

abrangente, na lógica do planejamento, na coleta e na análise de dados. Pode incluir tanto o estudo de um único caso quanto de múltiplos casos, assim como abordagens quantitativas da pesquisa de campo.

O estudo de caso se justifica para a pesquisa por ser uma técnica adequada para a compreensão das vivências de prazer e de sofrimento do trabalho docente, sendo que essas vivências estão interligadas ao contexto específico da instituição de ensino.

3.2 Unidades de Análise e de Observação

A unidade de análise será uma escola pública estadual de nível fundamental e médio da cidade de Curvelo-MG. Como unidade de observação foram selecionados 80 professores efetivos e contratados, supervisores, coordenadores e o diretor dessa instituição de ensino.

Os sujeitos da pesquisa foram selecionados por conveniência e de acordo com o critério de acessibilidade.

Os professores possuem diferentes situações de vínculo com a instituição. Atuam por contrato determinado (admitidos sem concurso público) e pelo regime estatutário (admitidos por concurso público).

A maioria dos professores atua em outras instituições de ensino privadas, como forma de complementar sua renda salarial, já que os salários são baixos. Apenas uma pequena parcela possui vínculo exclusivo com a instituição de ensino.

3.3 Técnicas de Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada por meio de questionários (inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento), conforme os APÊNDICES A, B, C, D e E.

O inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento (ITRA) foi aplicado aos professores previamente selecionados. Este inventário, desenvolvido por Mendes e Ferreira (2001), possui quatro escalas interdependentes para avaliar as quatro dimensões da inter-relação trabalho e adoecimento (APÊNDICES A, B, C, D e E). Foi fundamentado na escala de frequência tipo *Likert*, que varia de zero a cinco pontos. Segundo os autores, o ITRA mensura as distintas e interdependentes modalidades de representações dos participantes da pesquisa, referentes ao mundo do trabalho. Tais representações são compostas de quatro categorias:

- a) Descrição do contexto do trabalho - representações relativas à organização, às relações socioprofissionais e às condições de trabalho.

Esta categoria é avaliada pela escala de avaliação do contexto de trabalho (EACT). É de cinco pontos, em que 1 = Nunca; 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; e 5 = Sempre. É construída com itens negativos, devendo sua análise ser feita por fator e com base em três níveis diferentes, considerando um desvio padrão em relação ao ponto médio. Assim, considera-se como resultado para o contexto de trabalho:

- Acima de 3,7 = avaliação mais negativa, grave.
- Entre 2,3 e 3,69 = avaliação mais moderada, crítico.
- Abaixo de 2,29 = avaliação mais positiva, satisfatório.

- b) Descrição das exigências - representações relativas ao custo físico, cognitivo e afetivo do trabalho.

Esta categoria é avaliada pela escala de custo humano no trabalho (ECHT). É de cinco pontos, em que 1 = Nunca; 2 = Pouco; 3 = Mais ou menos exigido; 4 = Bastante exigido; e 5 = Totalmente exigido. Como a escala é composta por três fatores e construída com itens negativos, assim como na primeira escala, a análise deve ser feita por fator e com base em três níveis, considerando um desvio padrão em relação ao ponto médio. Assim, os resultados para o custo humano são classificados em:

- Acima de 3,7 = avaliação mais negativa, grave.
- Entre 2,3 e 3,69 = avaliação mais moderada, crítico.
- Abaixo de 2,29 = avaliação mais positiva, satisfatório.

c) Descrição do sentido do trabalho - representações relativas às vivências de prazer e de sofrimento no trabalho.

Esta categoria é avaliada pela escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST). É uma escala de sete pontos e tem por objetivo avaliar nos últimos seis meses a ocorrência das vivências dos indicadores de prazer-sofrimento. Assim, 0 = Nenhuma vez; 1 = Uma vez; 3 = Três vezes; 4 = Quatro vezes; 5 = Cinco vezes; e 6 = Seis vezes ou mais vezes. Para os fatores do prazer, considerando que os itens são positivos, a análise é diferente das escalas anteriores. Deve ser feita também por fator, e como é de sete pontos, para melhor especificação e qualificação da frequência com que é experimentada a vivência, deve ser classificada em três níveis diferentes, com um desvio padrão para cada um. Assim, consideram-se como resultados para a vivência de prazer:

- Acima de 4,0 = avaliação mais positiva, satisfatório;
- Entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada, crítico;
- Abaixo de 2,0 = avaliação para raramente, grave.

Para os fatores do sofrimento, considerando que os itens são negativos, a análise deve ser feita com base nos seguintes níveis:

- Acima de 4,0 = avaliação mais negativa, grave;
- Entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada, crítico;
- Abaixo de 2,0 = avaliação menos negativa, satisfatório.

d) Descrição dos efeitos do trabalho para a saúde - representações relativas às consequências em termos de danos físicos e danos psicossociais.

Esta categoria é avaliada pela escala de avaliação dos danos relacionados ao trabalho (EADRT). A escala é de sete pontos e objetiva avaliar nos últimos três

meses os danos provocados pelo trabalho. Assim, 0 = Nenhuma vez; 1 = Uma vez; 2 = Duas vezes; 3 = Três vezes; 4 = Quatro vezes; 5 = Cinco vezes; e 6 = Seis ou mais vezes. A análise dessa escala deve ser realizada do modo diferente das demais. Os itens propostos retratam situações muito graves relacionados à saúde. A sua aparição e repetição num nível moderado já significa adoecimento. Por essa razão, o ponto médio dessa escala, embora matematicamente seja 3,0, para fins deste inventário, é desdobrado em dois intervalos, com variação de um desvio padrão. Assim, os resultados devem ser classificados em quatro níveis:

- Acima de 4,1 = avaliação mais negativa, presença de doenças ocupacionais;
- Entre 3,1 e 4,0 = avaliação moderada para freqüente, grave;
- Entre 2,0 e 3,0 = avaliação moderada, crítico;
- Abaixo de 1,9 = avaliação mais positiva, suportável.

3.4 Técnicas de Análise dos Dados

Quanto à sua finalidade, trata-se de uma pesquisa de natureza descritiva, que apresenta características de um fenômeno ou população e determina as relações entre as suas variáveis.

Os questionários foram analisados de acordo com a técnica da estatística descritiva, para fins de mensuração das percepções dos docentes sobre as vivências experimentadas pelo prazer e pelo sofrimento na sala de aula. Para facilitar o processamento dos resultados, foi aplicado o pacote estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) para análise do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento (ITRA).

Mendes (2007) afirma que a investigação sobre os fatores psicológicos partem do discurso dos docentes e da técnica utilizada nos procedimentos sistemáticos, que envolvem a definição dos critérios analisados, e das características do local de trabalho do professor.

4 CONTEXTO DA PESQUISA

4.1 Caracterização do Contexto de Trabalho

Esta pesquisa foi realizada com professores do ensino fundamental e médio de uma escola estadual da cidade de Curvelo, estado de Minas Gerais. A escola, fundada em 17 de janeiro de 1978, por meio do Decreto 19.065, iniciou suas atividades ministrando aulas para o ensino fundamental. Em 15 de setembro, foi autorizada a ministrar o Ensino Médio.

Localiza-se no aglomerado Vila de Lourdes e atende a alunos de menor poder aquisitivo. Possui atualmente 98 professores e 1.786 alunos, distribuídos em três turnos: manhã, tarde e noite.

Segundo a diretora, a escola, que completou 32 anos, foi construída por uma comunidade que acredita no ser humano, no potencial de seu corpo administrativo, docente e discente que procura aliar a escola à família, como grandes parceiras do ato de ensinar, amar e educar. Ela disse que, como seres humanos, todos devem ter um compromisso, uma missão diante da vida. Para alguns, a história reserva projetos grandiosos e realizações fantásticas. A caminhada é que vai capacitando as pessoas, dando-lhes condições de alçar voos, de sonhar e de realizar.

Os professores possuem diferentes situações de vínculo com a escola: por contrato determinado (admitidos sem concurso público), chamados de *contratados*; e pelo regime estatutário (admitidos por concurso público), chamados *efetivos*; e aqueles que antes eram contratados e tiveram a situação funcional alterada pela Lei Complementar 100/2007, chamados *efetivados*, tratando-se de uma situação jurídica criada pelos incisos IV e V do artigo 7º da referida lei (BRASIL, 2007).

Dados da pesquisa sobre o histórico atual da situação funcional dos professores da escola pesquisada revelam que dos 80 professores pesquisados 76,3% são efetivos e 23,8% são contratados.

A jornada de trabalho da categoria é variada: 51,8% têm carga horária de 20 horas semanais, 30,0%, carga horária de 40 horas semanais; e 18,8% são horistas.

No final de 2007, o governo, para resolver uma pendência antiga com a Previdência, instituiu a Lei Complementar 100, pois o designado não podia se aposentar pela Previdência Pública, e sim pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), como qualquer outra pessoa do País. No entanto, era cobrada do designado, no contracheque, ao longo de sua vida profissional, a contribuição à Previdência Pública. Porém esse montante nunca foi repassado ao INSS. Os designados passaram a ser efetivados, não efetivos. Para tornar-se efetivo, com base na Constituição de 1988, o funcionário teria que ser aprovado em concurso público (BRASIL, 2007; VILELA, 2010).

A partir da Lei Complementar 100/2007, os efetivados foram acolhidos no sistema previdenciário público. Não há estabilidade. A conquista obtida foi o direito a voto e à participação em todos os cargos existentes na instituição (BRASIL, 2007).

A efetivação ampliou o espectro de direitos dos então designados, permitindo-lhes a aposentadoria e garantindo-lhes o exercício da carga horária na qual foram efetivados até que seja realizado concurso público para o preenchimento da vaga. Caso não seja aprovado, o efetivado deverá ceder sua vaga para a posse dos nomeados. No entanto, por ser uma figura jurídica inexistente na Constituição Federal de 1988 e no Direito Administrativo, tal situação vem suscitando questionamentos quanto a sua validade jurídica (VILELA, 2010).

O enquadramento pela Lei Complementar 100/2007 também criou situações que afetam os professores diretamente. Foi realizado com base na situação funcional do servidor em 5 de novembro de 2007, quando, segundo os professores, foi realizado um *retrato* dos servidores. O Setor de Recursos Humanos forneceu dados com o

número de horas e os cargos de todos os servidores, que foram efetivados com a situação funcional que detinham na data da Lei (VILELA, 2010).

A designação é uma forma de contratação prevista em lei que permite a contratação de servidores para o desempenho de função pública em caráter temporário e para suprir emergências. Não obstante seu caráter excepcional, segundo os docentes, tornou-se situação rotineira na instituição, devido à quase ausência de concursos públicos. Os servidores designados devem arcar com todos os deveres inerentes à função, mas não possuem os mesmos direitos que os efetivos e efetivados. Assim, não fazem *jus*, por exemplo, à aposentadoria por tempo de serviço pela previdência pública (VILELA, 2010).

5 ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Realizou-se o tratamento dos dados quantitativos por meio das técnicas estatísticas univariada e bivariada. Foi apurada a distribuição de frequência do questionário em termos de estatística univariada, em consonância com as partes constituintes do instrumento de coleta de dados. Para esse tratamento, foram utilizadas medidas de posição amostral (média e mediana) e medidas de dispersão dos dados (intervalos P25 e 75 e desvio-padrão).

Para a avaliação das diferenças entre as características demográficas e ocupacionais e as variáveis de fatores do ITRA dos docentes pesquisados, foram utilizados testes não paramétricos, pois a suposição de normalidade para essas variáveis foi violada. Para as variáveis *gênero*, *faixa etária* e *escolaridade*, que possuem somente duas categorias, foi adotado o teste não paramétrico de *Mann-Whitney*, para a comparação dos valores centrais entre as categorias. Já para as outras variáveis *estado civil* e *tempo de serviço na unidade*, que possuem três categorias, foi adotado o teste não paramétrico de *Kruskall-Wallis*, que permite a comparação múltipla de K tratamentos ou categorias. No teste de *Kruskall-Wallis*, a hipótese nula é a de que não há diferença entre as medianas das categorias. A hipótese alternativa é a de haver pelo menos uma diferença significativa entre as categorias ou tratamentos estudados.

Quanto à avaliação de diferença entre os escores referentes aos fatores do contexto de trabalho (organização do trabalho, relações socioprofissionais e condições de trabalho), efeitos do custo (custo cognitivo, custo afetivo e custo físico), efeitos do prazer e sofrimento (liberdade de expressão, realização profissional, esgotamento profissional e falta de reconhecimento) e efeitos do trabalho (danos físicos, danos psicológicos e danos sociais), foi utilizado o teste não paramétrico de *Friedman*. Este teste é indicado quando mais de duas situações em um mesmo indivíduo são comparadas. Teve por objetivo verificar se algum dos escores medidos exercia maior impacto nos docentes.

Os dados da pesquisa foram tratados na versão 18.0 do *Statistic Package for the*

Social Sciences (SPSS). Em todas as medidas estatísticas utilizadas, foram considerados níveis de significância de $p < 0,01$ e $p < 0,05$, representando percentuais de confiança de 99,0% e 95,0%, respectivamente.

Este capítulo compõe-se de duas seções. Na primeira, descrevem-se os resultados a partir da distribuição de frequências. Na segunda, são apresentadas e discutidas, mediante a utilização de procedimentos estatísticos bivariados, as associações das variáveis da pesquisa: dados demográficos e ocupacionais, e fatores de prazer e sofrimento no trabalho.

5.1 Descrição das Variáveis Demográficas e Ocupacionais

Integra esta pesquisa uma amostra de 80 docentes de uma instituição pública estadual de ensino fundamental médio, composta, em termos de tamanho, por 58 pessoas do sexo feminino (72,5%) e 22 do sexo masculino (27,5%). O GRÁF. 1 ilustra essa distribuição.

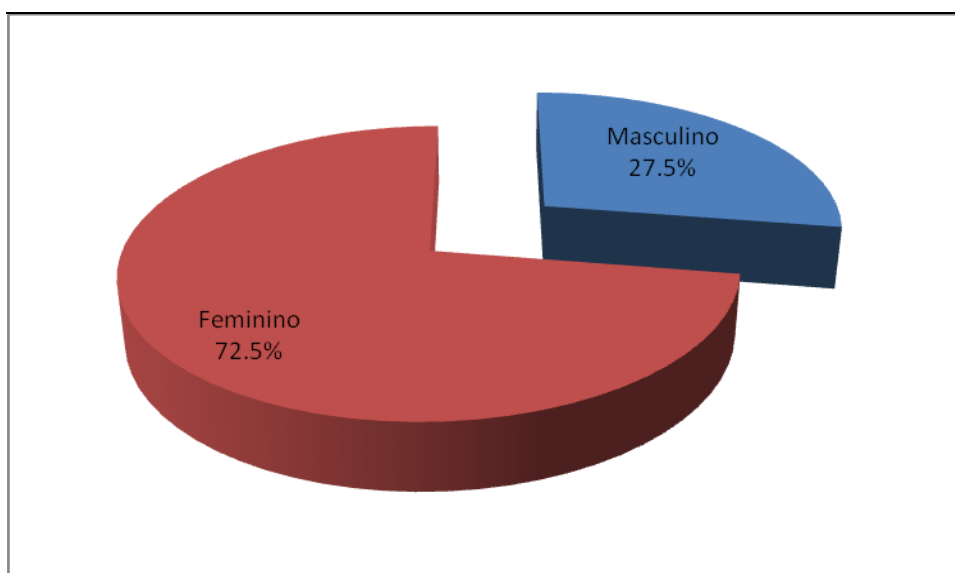


Gráfico 1 – Distribuição da amostra, segundo o gênero
Fonte: Dados da pesquisa

O GRAF. 2 revela que a metade dos docentes na instituição pesquisada encontra-se na faixa etária de 35 a 47 anos, pois estas idades são representadas pelo primeiro e

pelos terceiro *quartil*, respectivamente. Aproximadamente 25% encontram-se na faixa acima de 47 anos.

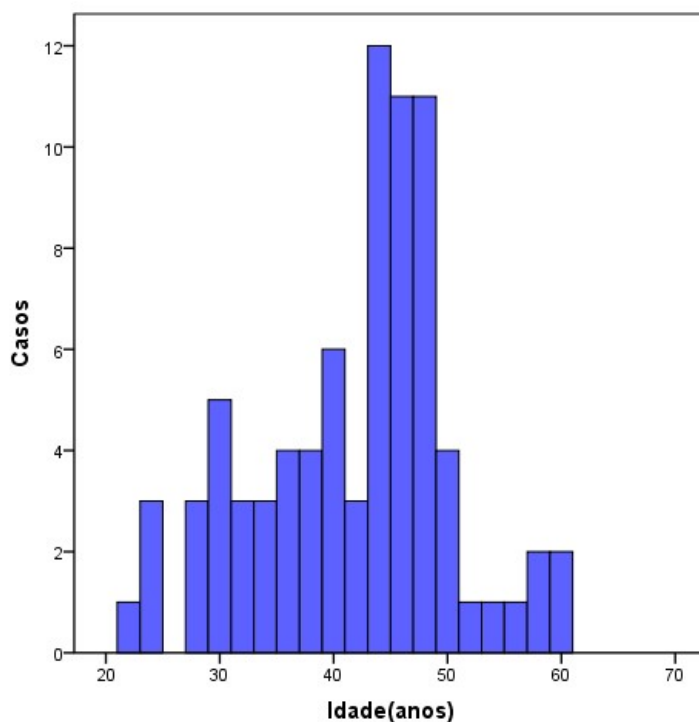


Gráfico 2 – Distribuição da amostra, segundo a idade
Fonte: Dados da pesquisa

Em relação ao estado civil, 58,7% dos docentes pesquisados são casados; 27,5% são solteiros; e 13,8% união estável (GRÁF. 3).

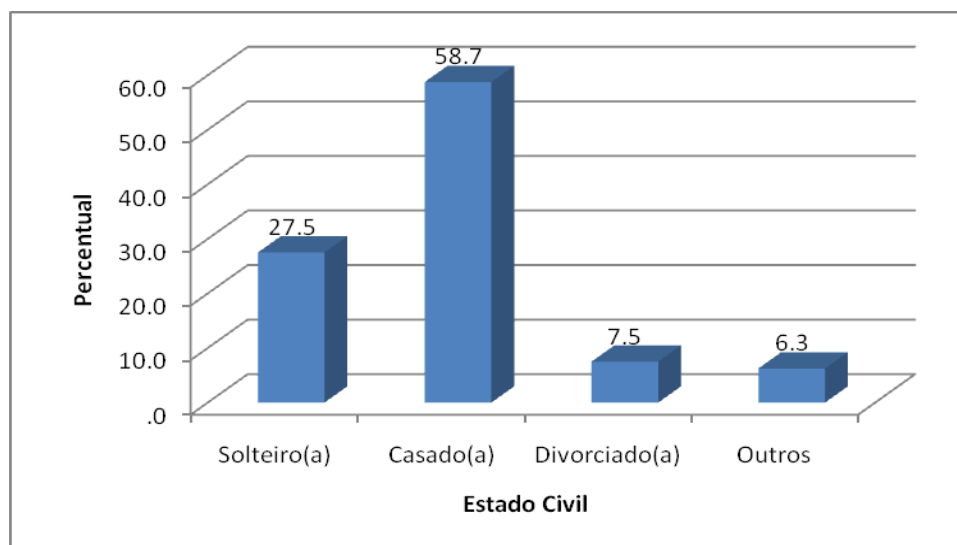


Gráfico 3 – Distribuição da amostra, segundo o estado civil
Fonte: Dados da pesquisa

No que se refere ao grau de escolaridade dos respondentes, 51,3% possuem graduação completa; 47,5% são docentes com pós-graduação; e 1,3% tem mestrado (GRÁF. 4 e TAB. 1).

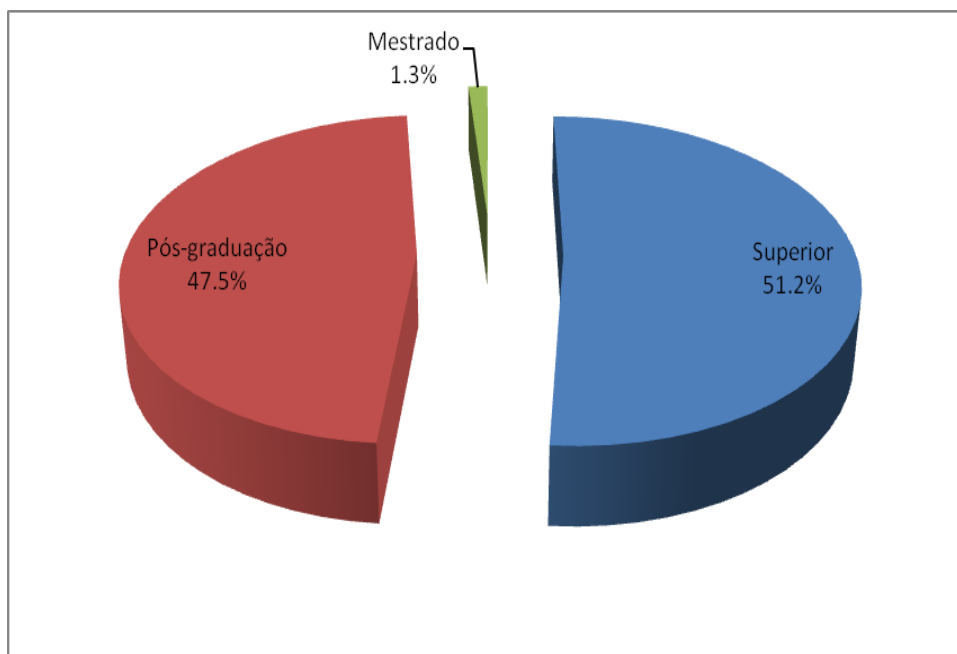


Gráfico 4 – Distribuição da amostra, segundo o grau de escolaridade
Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 1 – Distribuição da amostra, segundo o grau de escolaridade

Escolaridade	Casos	%
Superior	41	51,2
Pós-graduação lato sensu	38	47,5
Mestrado	1	1,3
Total	80	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

No que diz respeito ao cargo atual, 100% são professores e possuem lotação na escola pesquisada.

Em relação ao tempo de serviço na unidade, pode-se dizer que 50% dos professores trabalham entre três a 15 anos, sendo que destes a maioria trabalha há menos que 10 anos. Aproximadamente, 25% dos docentes trabalham na unidade há mais de 15 anos (GRÁF. 5 e TAB. 2).

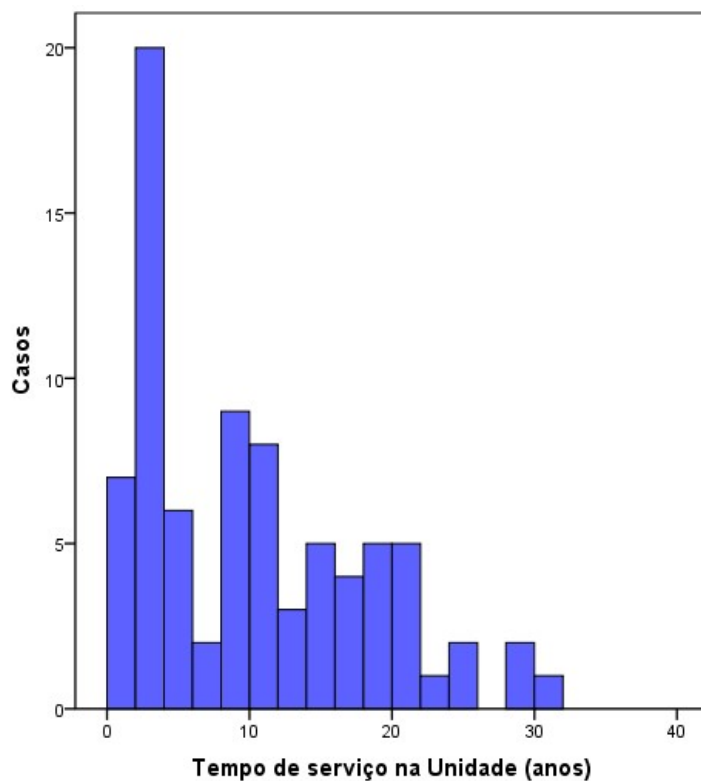


Gráfico 5 – Distribuição de amostra, segundo o tempo de serviço na unidade em anos
 Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 2 – Distribuição de amostra, segundo o tempo de serviço na unidade em anos

Variável	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Tempo de serviço na unidade	9,79	7,82	3,00	8,00	15,75

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto ao tempo de serviço no cargo, pode-se dizer que 50% dos professores trabalham entre cinco a 20 anos. Aproximadamente 25% dos docentes trabalham no cargo há mais de 20 anos (GRÁF. 6 e TAB. 3). O tempo médio de serviço no cargo foi de 13 anos, com desvio-padrão de 8,47 anos.

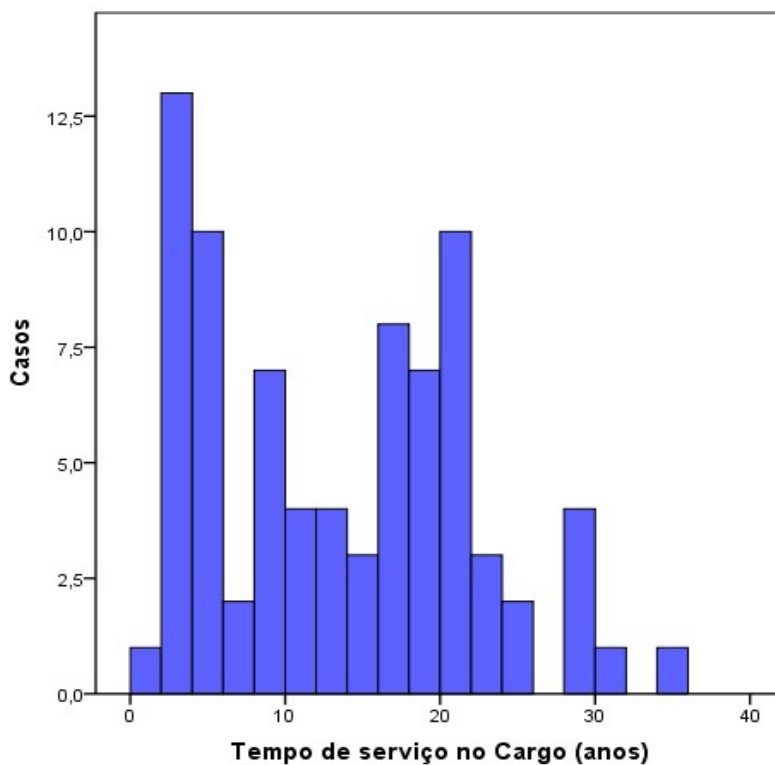


Gráfico 6 – Distribuição da amostra, segundo o tempo de serviço no cargo
 Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 3 – Distribuição da amostra, segundo o tempo de serviço no cargo

Variável	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Tempo de serviço no Cargo	13,03	8,47	5,00	12,00	20,00

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com o GRÁF. 7, a maioria dos docentes da instituição trabalha no regime parcial (20 horas), totalizando um percentual de 51,3%; 30% trabalham no regime integral (40 horas) e 18,8% trabalham como horista.

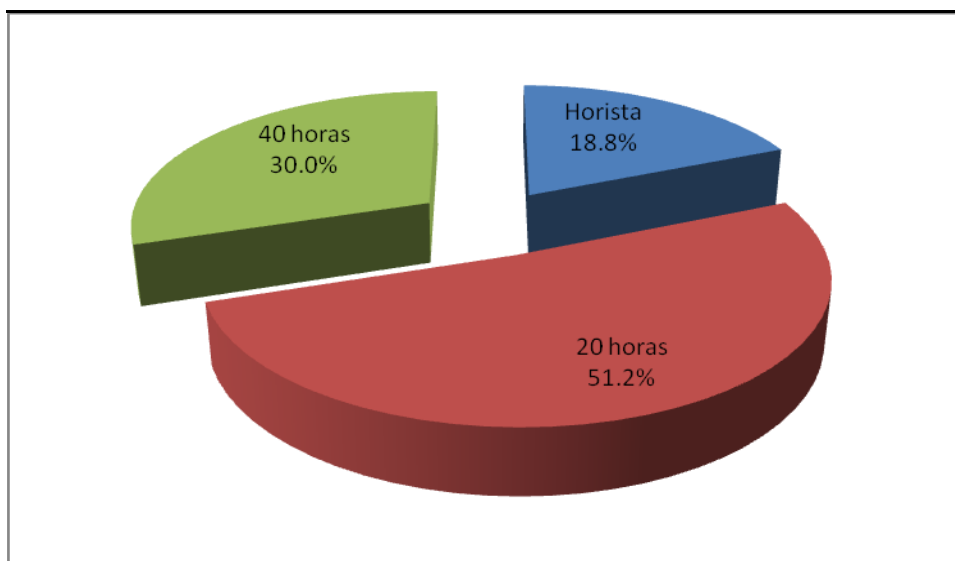


Gráfico 7 – Distribuição da amostra, segundo horas de trabalho
Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados apontaram que 76,3% dos entrevistados são efetivos; e 23,8% possuem contrato temporário (GRÁF. 8).

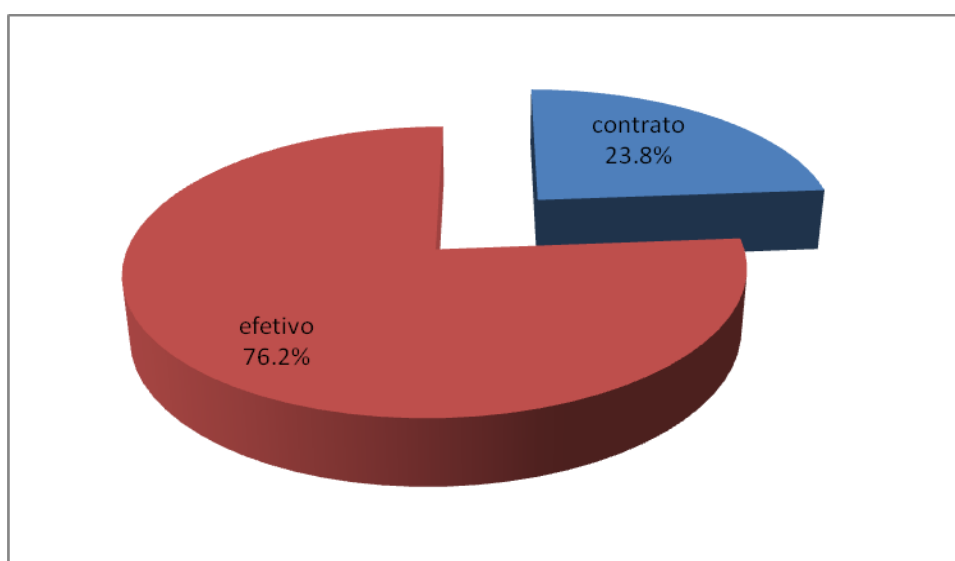


Gráfico 8 – Distribuição da amostra, segundo o tipo de contrato
Fonte: Dados da pesquisa

Quanto ao exame médico, 75% participaram do último exame médico; e 25% não participaram do último exame médico (GRÁF. 9).

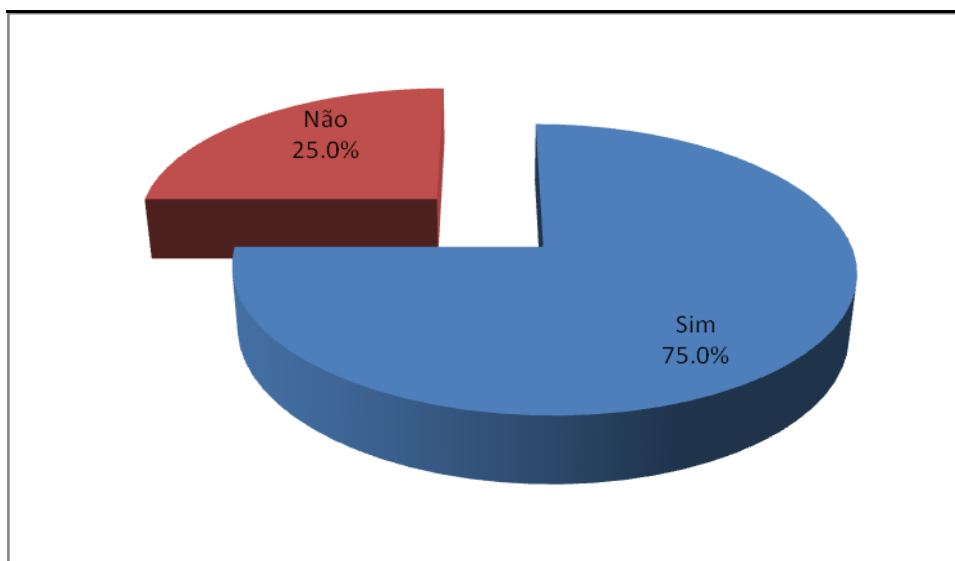


Gráfico 9 – Distribuição da amostra, segundo o exame médico
 Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a TAB. 4 e o GRÁF.10, a maioria dos entrevistados obteve pelo menos um afastamento por motivos de saúde, totalizando um percentual de 56,3%; 26,3% não apresentaram nenhum afastamento; e 17,7% apresentar dois ou mais afastamentos.

Tabela 4 – Distribuição da amostra, segundo o afastamento do trabalhador por motivos de saúde

Afastamento do trabalho por problema de saúde relacionado ao trabalho este ano	Casos	%
0	21	26,3
1	45	56,3
2	11	13,8
3	1	1,2
4	1	1,2
5	1	1,2
Total	80	100,0

Fonte: Dados da pesquisa

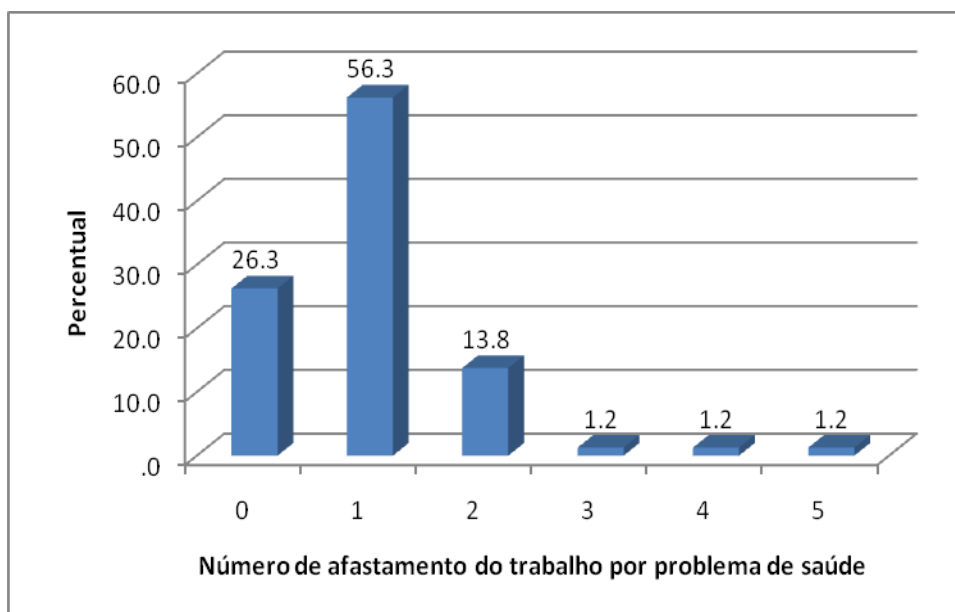


Gráfico 10 – Distribuição da amostra, segundo o afastamento do trabalhador por motivos de saúde.
Fonte: Dados da pesquisa

A rotina contribui para a piora do quadro de saúde mental e física do docente na sala de aula, conforme a opinião de Rodrigues (2008).

Em síntese, considerando a representatividade da amostra pesquisada, pode-se deduzir, em termos demográfico-ocupacionais, que todos os professores pesquisados encontram-se na faixa etária de 35 a 47 anos, são casados, possuem graduação, possui tempo de trabalho no cargo entre cinco a 20 anos, trabalham 20 horas semanais e apresentam pelo menos um afastamento do trabalho por motivos de saúde.

5.2 Descrição das Características do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento

A seguir, são apresentados os dados que caracterizam o inventário de trabalho e riscos de adoecimento (ITRA) de docentes que atuam na instituição objeto de análise: escala de avaliação do contexto do trabalho (EACT), escala de custo humano do trabalho (ECHT), escala de indicadores de prazer-sofrimento no trabalho (EIPST) e escala de avaliação dos danos relacionados ao trabalho (EADRT).

5.2.1 Fatores do Contexto do Trabalho

A seção 2 do questionário, primeira escala do ITRA, a EACT, é composta por três fatores: *organização do trabalho* (itens 1 a 11), *relações socioprofissionais* (itens 12 a 21) e *condições de trabalho* (itens 22 a 31). Esta escala é de cinco pontos, em que 1 = Nunca; 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; e 5 = Sempre. Segundo Mendes (2007), o parâmetro abaixo deve ser considerado na análise dos escores médios que se aplicarem ao contexto do trabalho:

- Acima de 3,70 = avaliação mais negativa, grave.
- Entre 2,30 e 3,69 = avaliação mais moderada, crítica.
- Abaixo de 2,29 = avaliação mais positiva, satisfatória.

Para a síntese das informações pertinentes ao contexto do trabalho, foram utilizadas a média e a mediana como medidas de tendência central, os intervalos *interquartil* (P25 e P75) e o desvio-padrão como medidas de dispersão e o teste de *Friedman* como medida de diferenças ante os escores obtidos. Tais procedimentos foram aplicados a todos os resultados que acompanham esta subseção e as demais da seção.

A TAB. 5 mostra que os fatores de contexto do trabalho avaliados apontam uma situação crítica, uma vez que os escores médios ficaram entre 2,30 e 3,69, com destaque para *organização do trabalho* (3,39).

Observa-se pela TAB. 5 que as queixas reveladas pelos professores estão relacionadas com as péssimas condições de trabalho apresentadas. Esteve (1999) reforça que os docentes vivenciam péssimas condições físicas e psicossociais para a realização do seu ofício e vivem à procura de melhores condições de trabalho

Tabela 5 – Caracterização da amostra total, segundo o fator do contexto do trabalho

Contexto do trabalho	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Organização do trabalho	3,9	0,72	2,75	3,45	3,91
Condições de trabalho	2,79	0,94	2,20	2,90	3,30
Relações socioprofissionais	2,53	0,91	1,80	2,60	3,10

Fonte: Dados da pesquisa

O uso do teste Friedman confirma que o fator organização do trabalho, comparado aos demais, é o que mais impacta os professores respondentes, com um valor de $p < 0,01$ (TAB. 5)

Tabela 6 – Avaliação dos escores referentes aos fatores do contexto do trabalho na amostra total

Contexto do trabalho	Resultados		
	Escore	P-valor	Conclusão
Organização do trabalho (OT)	3,45		
Condições de trabalho (CT)	2,90	0.000**	OT > CT > RSP
Relações socioprofissionais (RSP)	2,60		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de Friedman

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%).

A partir dos resultados exibidos na TAB. 6, conclui-se que *organização do trabalho* é mais significativo (3,45) e causa mais insatisfação para os docentes pesquisados do que *condições de trabalho* (2,90), que, por sua vez, precede em importância *relações socioprofissionais* (2,60).

No que diz respeito aos indicadores de organização do trabalho, constatou-se uma situação de crítica a grave dos informantes, uma vez que todos os indicadores superaram o valor médio de 2,30 (TAB. 7).

As condições críticas apresentadas na TAB. 6 revelam que o nível de desconforto com relação ao trabalho docente é grande, devido às condições de trabalho, ao ambiente de trabalho e ao desconforto provocado pela precariedade da organização do trabalho docente (VILELA, 2010).

Ainda relacionado com a TAB. 6 e 7, os elementos que compõem o nível de insatisfação dos professores estão relacionados com o desempenho e a cobrança por resultados, conforme opinião de Fidalgo, Oliveira e Fidalgo (2009). Estes mesmos autores relatam que os novos padrões estão atrelados aos novos padrões de regulação social e do desenvolvimento de suas atividades e instrumentos de avaliação oriundos das mutações e da dinâmica interna das organizações.

Os resultados apresentados revelam que as variáveis estão de acordo com os dados demográficos e ocupacionais, e os fatores de prazer e sofrimento no trabalho. Com base no contexto do trabalho, na opinião de Lancman (1998) a precarização do trabalho está presente nesta pesquisa. Isso significa que os professores se queixam de suas condições de trabalho, dos salários, da indisciplina e da falta de interesse dos alunos.

No que diz respeito aos indicadores de *organização do trabalho*, constatou-se uma situação de crítica a grave dos informantes, uma vez todos os indicadores superaram o valor médio de 2,30 (TAB. 7).

Tabela 7 – Distribuição dos indicadores pertinentes à organização do trabalho

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Existe fiscalização do desempenho.	4,09	1,05	3,00	4,00	5,00
Existe forte cobrança por resultados.	4,03	0,90	4,00	4,00	5,00
O ritmo de trabalho é excessivo.	3,84	1,07	3,00	4,00	5,00
As normas para a execução das tarefas são rígidas.	3,65	1,15	3,00	4,00	4,75
As tarefas são cumpridas com pressão de prazo.	3,56	1,05	3,00	4,00	4,00
O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas.	3,48	1,26	3,00	3,00	5,00
Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho.	3,08	1,10	3,00	3,00	4,00
Os resultados esperados estão fora da realidade.	3,04	1,31	2,00	3,00	4,00
Existe divisão entre quem planeja e quem executa.	2,86	1,14	2,00	3,00	3,75
As tarefas são repetitivas.	2,86	1,03	2,00	3,00	3,00
As tarefas executadas sofrem descontinuidade.	2,79	1,26	2,00	3,00	4,00

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados da TAB. 7 evidenciam que os indicadores mais graves associados a *organização do trabalho* se relacionam à fiscalização de desempenho (4,09), à forte cobrança por resultados (4,03) e ao ritmo excessivo de trabalho (3,84).

No que diz respeito aos indicadores socioprofissionais, constatou-se uma situação entre satisfatória e crítica dos informantes, uma vez que todos os *escores* obtidos exibiram valores médios até 3,69 (TAB. 8)

Tabela 8 – Distribuição dos indicadores pertinentes a relações socioprofissionais

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Falta integração no ambiente de trabalho.	2,95	1,39	2,00	3,00	4,00
A comunicação entre funcionários é insatisfatória.	2,78	1,20	2,00	3,00	4,00
A autonomia é inexistente.	2,68	1,18	2,00	3,00	3,00
Os funcionários são excluídos das decisões.	2,64	1,30	1,25	3,00	4,00
As tarefas não estão claramente definidas.	2,58	1,17	2,00	3,00	3,00
A distribuição das tarefas é injusta.	2,45	1,16	1,00	3,00	3,00
Existem disputas profissionais nos locais de trabalho.	2,45	1,35	1,00	2,00	3,00
As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso.	2,35	1,18	1,00	2,00	3,00
Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	2,24	1,18	1,00	2,00	3,00
Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados.	2,21	1,29	1,00	2,00	3,00

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados da TAB. 8 evidenciam que os indicadores mais críticos associados a *relações socioprofissionais* prendem-se à falta de integração no ambiente de trabalho (2,95) e à deficiência de comunicação entre os funcionários (2,78).

A TAB. 8 mostra que a relação do professor com seu superior é precária, devido a vários fatores, que contribuem para a insatisfação do trabalho docente. Isso compreende as péssimas relações socioprofissionais, que contribuem para a deficiência de sua relação de trabalho nas condições satisfatórias e críticas, conforme a opinião de Leroy (2009).

Na TAB. 8, os dados revelam que há falta de integração no ambiente de trabalho e grande deficiência na comunicação entre os docentes. De acordo com Nóvoa (1999) e Leroy (2009), a falta de comunicação com os funcionários (TAB. 14), proporcionam momentos de incertezas quanto à sociedade e à busca pelo reconhecimento, o que favorece a precarização do trabalho docente em meio as pressões e incertezas.

No que diz respeito aos indicadores relativos a *condições de trabalho*, ocorre situação entre satisfatória e crítica dos professores pesquisados, uma vez que todos os *escores* obtidos exibiram valores médios até 3,69 (TAB. 9).

Tabela 9 – Distribuição dos indicadores pertinentes a condições de trabalho

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Existe muito barulho no ambiente de trabalho.	3,24	1,12	3,00	3,00	4,00
O ambiente físico é desconfortável.	2,94	1,32	2,00	3,00	4,00
As condições de trabalho são precárias.	2,89	1,27	2,00	3,00	4,00
O material de consumo é insuficiente.	2,85	1,23	2,00	3,00	4,00
O mobiliário existente o local de trabalho é inadequado.	2,84	1,12	2,00	3,00	3,00
Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas.	2,84	1,18	2,00	3,00	3,00
O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado.	2,66	1,18	2,00	3,00	3,00
Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários	2,6	1,1	2,00	3,00	3,00
O posto/estação de trabalho é inadequado para a realização das tarefas	2,58	1,21	2,00	3,00	3,00
As condições de trabalho oferecem risco à segurança das pessoas	2,46	1,16	2,00	2,00	3,00

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados da TAB. 9 evidenciam que os indicadores menos satisfatórios associados a *condições do trabalho* relacionam-se a: existência de muito barulho no ambiente de trabalho (3,24); o ambiente físico desconfortável (2,94); e as condições de trabalho são precárias (2,89).

A TAB. 9 mostra que o sofrimento do trabalho docente é perceptível quanto ao desconforto e às condições precárias. Os demais indicadores das condições de

trabalho favorecem o sentimento de desprazer por parte do professor, com a falta de realização profissional, favorecendo o adoecimento, conforme Dejours (1992) e Cury (2004).

Nessa perspectiva, o sofrimento apresenta a história do docente com seus medos, frustrações, o desejo de viver feliz, alegria e satisfação, apesar de as dificuldades serem representativas no cárcere da sua emoção (CURY, 2004).

5.2.2 Fatores de Custo Humano do Trabalho

A segunda escala do ITRA, a ECHT, é composta por três fatores: *custo afetivo* (itens 1 a 12), *custo cognitivo* (13 a 22) e *custo físico* (itens 23 a 32). Esta escala é de cinco pontos, em que 1 = Nunca; 2 = Pouco exigido; 3 = Mais ou menos exigido; 4 = Bastante exigido; e 5 = Totalmente exigido. Segundo Mendes (2007), consideram-se como *escores* para as exigências decorrentes do contexto de trabalho:

- Acima de 3,70 = avaliação mais negativa, grave.
- Entre 2,30 e 3,69 = avaliação mais moderada, crítico.
- Abaixo de 2,90 = avaliação mais positiva, satisfatório.

No que diz respeito aos custos do trabalho, constatou-se uma situação crítica, uma vez que a maioria dos *escores* obtidos apresentou média entre 2,30 e 3,69, com exceção de *custo cognitivo*, que constatou uma situação grave (3,82) (TAB. 10).

Tabela 10 – Caracterização da amostra total, segundo o fator custo humano do trabalho

Custo humano do Trabalho	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Custo cognitivo	3,82	0,79	3,23	3,95	4,30
Custo afetivo	3,04	0,81	2,52	3,08	3,50
Custo físico	2,50	0,77	2,00	2,55	3,00

Fonte: Dados da pesquisa

Em análise comparativa, verificou-se a existência de diferenças significativas quanto ao fator *custo humano do trabalho*, pois o teste de *Friedman* apresentou um valor- $p < 0,01$. O fator *custo cognitivo* (CC) foi o mais expressivo, comparado aos demais fatores (TAB. 11).

Tabela 11 – Avaliação dos escores referentes a custo humano do trabalho na amostra total

Custo humano do trabalho	Resultados		
	Escore	P-valor	Conclusão
Custo cognitivo (CC)	3,95		
Custo afetivo (CA)	3,08	0.000**	CC > CA > CF
Custo físico (CF)	2,55		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Friedman*

- Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.
- Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

Ainda segundo Esteve (1999), a docência apresenta surpresas que podem comprometer a capacidade cognitiva do docente, conforme a TAB. 8, em que o docente apresenta uma carga pesada, podendo acarretar seu adoecimento físico e mental. A partir daí, alguns docentes se encontram desmotivados em todas as situações, comprometendo sua capacidade mental de pensar e agir na sala de aula.

O sofrimento do trabalho docente relacionado na TAB. 11 é apresentado ainda com um alto grau de precarização da sua saúde mental e de comprometimento de sua qualidade de vida, conforme Cury (2004) e Vilela (2010).

A TAB. 12 apresenta os indicadores relativos a *custo cognitivo* envolvendo os professores. Em uma avaliação global, conforme mostra a tabela, verificou-se que todas as questões relacionadas a *custo cognitivo* apresentam equilíbrio entre resultados graves e críticos, pois os escores médios obtidos variaram de 3,00 a 4,00.

Observa-se ainda pela TAB. 11, que a pressão emocional sobre o trabalho docente representa uma considerável relação de comprometimento de sua capacidade de trabalho e sua relação com o seu ambiente de trabalho. Diante disso, os resultados

das TAB. 12, 13 e 14 demonstram a evidência de que os indicadores mais graves apresentam o comprometimento da memória e da concentração mental dos professores, conforme a opinião de Esteban e Zaccur (2002).

Tabela 12 – Distribuição dos indicadores pertinentes a custo cognitivo

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Usar a memória	4,14	0,96	4,00	4,00	5,00
Ter concentração mental	3,99	1,04	3,00	4,00	5,00
Usar a criatividade	3,94	1,18	3,00	4,00	5,00
Ter desafios intelectuais	3,93	1,12	3,00	4,00	5,00
Fazer esforço mental	3,93	1,05	3,00	4,00	5,00
Ter que resolver problemas	3,79	1,13	3,00	4,00	5,00
Ser obrigado a lidar com imprevistos	3,79	1,26	3,00	4,00	5,00
Usar a visão de forma contínua	3,79	1,24	3,00	4,00	5,00
Fazer previsão de acontecimentos	3,53	1,19	3,00	4,00	4,75
Desenvolver macetes	3,14	1,32	2,00	3,00	4,00

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados da TAB. 12 evidenciam que os indicadores mais graves se referem a: Usar a memória (4,14); Ter concentração mental (3,99); Usar a criatividade (3,94); Ter desafios intelectuais (3,93); e Fazer esforço mental (3,93). Os indicadores críticos associados ao custo cognitivo relacionam-se a: Fazer previsão de acontecimentos (3,53); e Desenvolver macetes (3,14).

As TAB.s 13 e 14 mostram os resultados do *custo humano* do trabalho dos professores em relação ao *custo afetivo* e ao *custo físico*, respectivamente.

Em uma avaliação global, verificou-se que a maioria dos indicadores relacionados a *custo afetivo* dos docentes pesquisados foi apontada uma situação entre grave e crítica (TAB. 13).

Tabela 13 – Distribuição dos indicadores pertinentes a custo afetivo

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Ter controle das emoções	3,83	1,10	3,00	4,00	5,00
Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros	3,56	1,19	3,00	4,00	4,75
Disfarçar os sentimentos	3,55	1,30	3,00	4,00	4,00
Ter custo emocional	3,53	1,09	3,00	3,00	4,00
Ter que lidar com ordens contraditórias	3,31	1,16	3,00	3,50	4,00
Ser obrigado a ter bom humor	3,23	1,30	2,00	4,00	4,00
Ser obrigado a elogiar as pessoas	2,89	1,43	1,00	3,00	4,00
Ser obrigado a cuidar da aparência física	2,89	1,29	2,00	3,00	4,00
Ser bonzinho com os outros	2,68	1,23	1,00	3,00	3,75
Transgredir valores éticos	2,50	1,45	1,00	2,50	4,00
Ser obrigado a sorrir	2,49	1,31	1,00	2,00	3,00
Ser submetido a constrangimentos	2,05	1,33	1,00	1,00	3,00

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados da TAB. 13 evidenciam que o indicador mais grave associado a *custo afetivo* relaciona-se com: Ter controle das emoções (3,83). Entretanto, não se sentem obrigados a ser submetidos a constrangimentos (2,05).

Em uma avaliação global, conforme mostra a TAB. 14, verificou-se que todas as questões relacionadas a *custo físico* dos docentes pesquisados tendem a uma avaliação satisfatória, embora quatro indicadores apresentasse uma avaliação crítica.

Tabela 14 – Distribuição dos indicadores pertinentes a custo físico

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Usar as mãos de forma repetida	2,93	1,36	2,00	3,00	4,00
Ser obrigado a ficar em pé	2,89	1,41	2,00	3,00	4,00
Caminhar	2,86	1,22	2,00	3,00	4,00
Usar os braços de forma contínua	2,85	1,39	2,00	3,00	4,00
Usar as pernas de forma contínua	2,84	1,25	2,00	3,00	4,00
Ficar em posição curvada	2,25	1,17	1,00	2,00	3,00
Usar a força física	2,24	1,37	1,00	2,00	3,00
Fazer esforço físico	2,10	1,13	1,00	2,00	3,00
Subir e descer escadas	2,06	1,11	1,00	2,00	3,00
Ter que manusear objetos pesados	2,00	1,16	1,00	2,00	3,00

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados da TAB. 14 evidenciam que os indicadores mais graves associados a *custo físico* relacionam-se com: Usar as mãos de forma repetida (2,93); Ser obrigado a ficar em pé (2,89); Caminhar (2,86); Usar os braços de forma contínua (2,85); e Usar as pernas de forma contínua (2,84). Os mais satisfatórios são: Ter que manusear objetos pesados (2,00) e subir e descer escadas (2,06).

5.2.3 Fatores de Prazer e Sofrimento no Trabalho

A terceira escala do ITRA, a EIPST, é composta por quatro fatores: dois para avaliar o prazer – *liberdade de expressão* (itens 1 a 8) e *realização profissional* (9 a 17) – e dois para avaliar o sofrimento no trabalho – *esgotamento profissional* (itens 18 a 24) e *falta de reconhecimento* (25 a 32). Esta escala é de sete pontos, em que 0 = Nenhuma vez; 1 = Uma vez; 2 = Duas vezes; 3 = Três vezes; 4 = Quatro vezes; 5 = Cinco vezes; e 6 = Seis ou mais vezes.

Segundo Mendes (2007), consideram-se como resultado para vivência de prazer:

- Acima de 4,00 = avaliação mais positiva, satisfatório.
- Entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada, crítico.
- Abaixo de 2,0 = avaliação para raramente, grave.

Para os fatores de sofrimento, considera-se como resultado para vivência de sofrimento:

- Acima de 4,0 = avaliação mais negativa, grave.
- Entre 3,9 e 2,1 = avaliação mais moderada, crítica.
- Abaixo de 2,0 = avaliação menos negativa, satisfatória.

No que diz respeito aos fatores de vivências de prazer e sofrimento, constatou-se uma situação satisfatória para os fatores do prazer e crítica para os fatores de sofrimento, uma vez que o *score* obtido apresentou médias acima de 4,00 para os fatores de prazer e entre 3,90 a 2,10 para os fatores de sofrimento (TAB. 15).

Tabela 15 – Caracterização da amostra total, segundo os fatores de prazer e sofrimento no trabalho

Fator de prazer e sofrimento	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Liberdade de expressão	4,33	1,39	3,38	4,75	5,50
Realização profissional	4,03	1,40	3,00	4,00	5,22
Esgotamento profissional	2,95	1,44	1,86	2,71	4,11
Falta de reconhecimento	2,29	1,65	1,00	2,06	3,63

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados da TAB. 15 evidenciam que o indicador menos satisfatório associado aos fatores de prazer relaciona-se a *realização profissional* (4,03), enquanto que o esgotamento profissional (2,95) se refere aos fatores de sofrimento no trabalho mais crítico.

A TAB. 15 mostra que um dos itens menos favorecidos é *satisfação profissional*, que está associado com *falta de motivação* e *perspectivas de futuro na realização profissional* de acordo com Oliveira (2006), que afirma sobre os fenômenos sociopolíticos do mal-estar docente e a proletarização, junto com a feminização da categoria, que implicam a aproximação com a classe proletária e o distanciamento da profissionalização.

A partir da TAB. 15 até a TAB. 20, foram avaliados os fatores de prazer e sofrimento no trabalho.

Os resultados da TAB. 15, 16, 17 e 18 situam o componente menos satisfatório para o prazer como *realização profissional* no quesito da precarização do trabalho docente e com os fatores que envolvem o sofrimento do docente na sala de aula, conforme Nóvoa (1999) e Rodrigues (2008).

Nesse aspecto, os docentes revelam que é o contingente de profissionais que desempenham um conjunto de características que lhes são peculiares, devido à dificuldade financeira ocorrida por baixos salários e à falta de motivação para se atualizar continuamente (FREIRE, 2005).

Diante dos resultados apresentados, as tabelas mencionadas revelam que as perspectivas dos professores não estão dispostas e desempenham uma mudança

nas condições adversas em sua profissão. Tais mudanças favorecem a fadiga, o desânimo e a ausência de projetos e sonhos para o seu ofício, conforme Vilela (2010) e Oliveira (2006).

Em análise comparativa de vivências de prazer no trabalho, verificou-se a existência de diferenças significativas entre os dois fatores, pois o teste apresentou um valor-p <0,01. O fator *liberdade de expressão* (LE) foi o mais expressivo (TAB. 16).

Tabela 16 – Avaliação dos escores referentes aos fatores de prazer no trabalho na amostra total

Fator de prazer	Resultados		
	Escore	P-valor	Conclusão
Realização profissional (RP)	4,00		
Liberdade de expressão (LE)	4,75	0,006**	LE > RP

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Wilcoxon*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

A TAB. 17 e a TAB. 18 mostram os resultados das vivências de prazer dos docentes em relação aos fatores: *liberdade de expressão* e *realização profissional*, respectivamente.

No que diz respeito à *realização profissional*, constatou-se que boa parte de seus indicadores é percebida pelos docentes pesquisados entre moderada e satisfatória (TAB. 17).

Tabela 17 – Distribuição dos indicadores pertinentes à realização profissional

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Orgulho pelo que faço	4,63	1,50	3,00	5,00	6,00
Satisfação	4,34	1,60	3,00	5,00	6,00
Bem-estar	4,30	1,70	3,00	5,00	6,00
Identificação com as minhas tarefas	4,19	1,67	3,00	4,00	6,00
Realização profissional	4,16	1,77	3,00	4,00	6,00
Motivação	3,95	1,81	3,00	4,50	5,75
Valorização	3,64	1,99	2,00	4,00	6,00
Reconhecimento	3,55	1,95	2,00	3,00	6,00
Gratificação pessoal com as minhas atividades	3,54	1,86	2,00	4,00	5,00

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados da TAB. 17 evidenciam que os indicadores mais satisfatórios associam-se a: Orgulho pelo que faço (5,00); Satisfação (5,00); e Bem-estar (5,00); O indicador mais grave é Reconhecimento (3,00).

A TAB. 18 trata das vivências dos docentes em relação à liberdade de expressão. Quanto a isso, constatou-se uma situação satisfatória dos informantes, uma vez que a maioria dos *escores* obtidos apresentou mediana acima de 4,00.

Tabela 18 – Distribuição dos indicadores pertinentes à liberdade de expressão

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Liberdade para usar a minha criatividade.	4,61	1,48	3,00	5,00	6,00
Solidariedade entre os colegas.	4,55	1,61	3,00	5,00	6,00
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias.	4,45	1,70	3,00	5,00	6,00
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas.	4,40	1,84	3,00	5,00	6,00
Cooperação entre os colegas.	4,39	1,60	3,00	5,00	6,00
Liberdade com a chefia para negociar o que precisa.	4,20	1,75	3,00	5,00	6,00
Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho.	4,14	1,71	3,00	5,00	6,00
Confiança entre os colegas.	3,99	1,73	3,00	4,00	6,00

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados da TAB. 18 evidenciam que o indicador que mais se afasta de satisfação está associado a confiança entre os colegas (4,00). Foi o único que obteve *escore* menor de satisfação por parte dos informantes.

Em análise comparativa de vivências de sofrimento no trabalho, foi detectada diferença significativa, pois o teste apresentou um valor-p de 0,000**. O fator *esgotamento profissional* (EP) foi o mais expressivo por parte dos entrevistados (TAB. 19).

Tabela 19 – Avaliação dos escores referentes aos fatores de sofrimento no trabalho na amostra total

Fatores de sofrimento	Resultados		
	Escore	P-valor	Conclusão
Esgotamento Profissional (EP)	2,71	0,000**	EP > FR
Falta de Reconhecimento (FR)	2,06		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Wilcoxon*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

As TAB. 20 e 21 mostram os resultados das vivências de sofrimento dos docentes em relação aos fatores: *esgotamento profissional* e *falta de reconhecimento*, respectivamente.

Em uma avaliação global, conforme mostra a TAB. 20, verificou-se que todas as questões relacionadas a *esgotamento profissional* dos docentes pesquisados foram apontadas como críticas, pois os escores obtidos foram de 3,00 em praticamente todos os indicadores.

Nas TAB. 20 e 21, os resultados apresentam as vivências do sofrimento docente relacionado a *esgotamento profissional* e *falta de reconhecimento*, conforme Mendes (2007). A TAB. 20 revela que o esgotamento profissional dos docentes é indicado como crítico.

A TAB. 21 apresenta os resultados das vivências do sofrimento docente em função da sua falta de reconhecimento no trabalho entre os níveis satisfatórios e críticos obtidos nos escores médio, segundo Vilela (2010).

Tabela 20 – Distribuição dos indicadores pertinentes ao esgotamento profissional

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Sobrecarga	3,28	1,75	2,00	3,00	5,00
Esgotamento emocional	3,26	1,73	2,00	3,00	4,00
Estresse	3,13	1,79	2,00	3,00	4,00
Insatisfação	3,01	1,63	2,00	3,00	4,00
Frustração	2,93	1,89	2,00	3,00	4,75
Insegurança	2,68	1,78	1,00	3,00	4,00
Medo	2,36	1,89	1,00	2,00	4,00

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados da TAB. 20 evidenciam que todos os indicadores associados a *esgotamento profissional* são críticos. Além disso, todos possuem a mesma representatividade, com exceção do indicador Medo, que apresentou uma situação satisfatória (2,00).

A TAB. 21 visualiza os resultados das vivências de sofrimento dos docentes em relação aos itens de *falta de reconhecimento* no trabalho. Conforme mostra a tabela, grande parte das questões relacionadas a *falta de reconhecimento* foi apontada entre satisfatórias e críticas, pois os *escores* médios obtidos ficaram abaixo de 3,00.

Tabela 21 – Distribuição dos indicadores pertinentes à falta de reconhecimento

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Desvalorização	2,70	2,05	1,00	3,00	4,00
Falta de reconhecimento de meu esforço	2,61	1,98	0,25	3,00	4,00
Indignação	2,58	1,95	1,00	2,00	4,00
Falta de reconhecimento de meu desempenho	2,55	2,13	0,00	3,00	4,00
Inutilidade	2,19	1,96	0,00	2,00	3,75
Desqualificação	1,98	1,94	0,00	2,00	3,00
Injustiça	1,90	2,02	0,00	1,50	3,00
Discriminação	1,83	1,99	0,00	1,50	3,00

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados da TAB. 21 evidenciam que os indicadores mais graves associados à *falta de reconhecimento* relacionam-se a: Desvalorização (3,00); Falta de reconhecimento de meu esforço próprio (3,00); e Falta de reconhecimento de meu desempenho próprio (3,00).

5.2.4 Fatores de Danos Relacionados ao Trabalho

A seção 5 do questionário, quarta escala do ITRA, a EADRT, é composta por três fatores: *danos físicos* (itens 1 a 12), *danos sociais* (itens 13 a 19) e *danos psicológicos* (itens 20 a 29). Esta escala é de sete pontos, em que 0 = Nenhuma vez; 1 = Uma vez; 2 = Duas vezes; 3 = Três vezes; 4 = Quatro vezes; 5 = Cinco

vezes; e 6 = Seis ou mais vezes.

Assim, considera-se como resultado para os danos:

- Acima de 4,1 = avaliação mais negativa, presença de doenças.
- Entre 3,1 e 4,0 = avaliação moderada para frequente, grave.
- Entre 2,0 e 3,0 = avaliação moderada, crítico.
- Abaixo de 1,9 = avaliação mais positiva, suportável.

Conforme mostra a TAB. 22, todas as questões relacionadas a *danos do trabalho* foram apontadas entre críticas a suportável, pois os *escores* obtidos permaneceram no intervalo abaixo de 3,00.

A TAB. 22 apresenta os danos mais críticos associados aos trabalhos como os *danos físicos*, *danos psicológicos* e *danos sociais*. Nessa análise social, os mais graves são aqueles relacionados a *danos físicos* e *danos psicológicos* que repercutem de forma crítica e prejudicial para a saúde do professor (STOBAUS; MOSQUERA; SANTOS, 2007).

Tabela 22 – Caracterização da amostra total, segundo os danos do trabalho

Danos do Trabalho	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Danos físicos	3,08	1,39	2,10	2,96	3,83
Danos psicológicos	2,02	1,55	0,73	1,85	3,28
Danos sociais	1,97	1,56	0,71	1,64	2,93

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados da TAB. 22 evidenciam que o indicador mais crítico associado a *danos do trabalho* se refere a *danos físicos* (2,96) quando comparado a *danos psicológicos* (1,85) e a *danos sociais* (1,64).

Conforme a TAB. 22, seguida das TAB. 23, TAB. 24, TAB. 25 e TAB. 26, os *danos sociais* são apresentados de forma mais amena do que os *danos físicos* e os *danos psicológicos*. Os *danos físicos* foram considerados graves, principalmente dores nos braços, dores no corpo, na cabeça e alterações no sono. De acordo com Oliveira

(2006) e Vilela (2010), os fenômenos sociopolíticos do mal-estar docente contribuem para uma nova finalidade do processo de trabalho. Esse aspecto inclui desqualificação, empobrecimento por baixos salários e venda indiscriminada da força de trabalho. Os professores passam de uma escola para outra, na tentativa de aumentar sua renda mensal.

Em análise comparativa aos *danos do trabalho*, verificou-se a existência de diferenças significativas quanto a seus quesitos, pois o teste apresentou um valor-p $<0,000^{**}$, sendo que o fator *danos físicos* (DF) foi o mais expressivo (TAB. 23).

Diniz (1998) corrobora que os consultórios médicos concedem aos doentes licença para o tratamento de saúde. As queixas apresentadas com mais freqüência são: Diarréia, dor na nuca, dor na cabeça, dor na coluna, pressão alta, irritabilidade, depressão e insônia.

Tabela 23 – Avaliação dos escores referentes aos danos do trabalho na amostra total

Danos do trabalho	Resultados		
	Escore	P-valor	Conclusão
Danos físicos (DF)	2.96	0.000^{**}	DF > DS = DP
Danos sociais (DS)	1.64		
Danos psicológicos (DP)	1.85		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Friedman*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor $< 0.01^{**}$ (nível de confiança de 99,0%).

As TAB. 23, 24 e 25 mostram os resultados dos danos dos docentes em relação aos fatores: *danos físicos*, *danos sociais* e *danos psicológicos*, respectivamente.

Conforme mostra a TAB. 24, a maioria das questões relacionadas a *dano físico* dos docentes pesquisados foi apontada como indicativa de crítica frequente, pois os escores médios ficaram entre 3,00 a 4,00, com exceção de cinco escores, que foram inferiores a esse intervalo.

Tabela 24 – Distribuição dos indicadores pertinentes aos danos físicos

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Dores nos braços	3,90	2,02	2,00	4,00	6,00
Dores no corpo	3,74	1,85	2,00	4,00	5,75
Dor de cabeça	3,70	1,95	2,00	4,00	6,00
Dores nas pernas	3,50	2,09	2,00	3,50	6,00
Dores nas costas	3,34	1,96	2,00	3,00	5,00
Alterações no sono	3,33	2,15	2,00	4,00	5,00
Distúrbios na visão	3,01	2,31	0,00	3,00	5,00
Alterações do apetite	2,61	2,09	0,25	2,00	4,00
Distúrbios respiratórios	2,49	2,07	1,00	2,00	4,00
Distúrbios circulatórios	2,46	2,16	0,00	2,00	4,00
Distúrbios auditivos	2,44	2,33	0,00	2,00	4,00
Distúrbios digestivos	2,40	2,10	0,00	2,00	4,00

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados da TAB. 24 evidenciam que os indicadores mais graves associados a *danos físicos* relacionam-se com: Dores nos braços (4,00); Dores no corpo (4,00); Alterações no sono (4,00); e Dores de cabeça (4,00). Os indicadores moderados apontados foram: Distúrbios digestivos (2,00); e Distúrbios auditivos (2,00).

A TAB. 25 mostra os resultados de *danos sociais* percebidos pelos docentes na instituição pesquisada. Em uma avaliação global, verificou-se que a maioria das questões relacionadas a *danos sociais* dos docentes pesquisados apontou uma situação satisfatória, pois os *escores* obtidos apresentaram-se inferiores a 2,00.

Tabela 25 – Distribuição dos indicadores pertinentes aos danos sociais

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Vontade de ficar sozinho	2,40	1,87	1,00	2,00	4,00
Impaciência com as pessoas em geral	2,20	1,80	1,00	2,00	3,00
Conflitos nas relações familiares	1,99	1,94	0,00	1,00	3,00
Insensibilidade em relação aos colegas	1,93	2,05	0,00	1,00	3,00
Agressividade com os outros	1,84	1,83	0,00	1,00	3,00
Dificuldades nas relações fora do trabalho	1,79	1,96	0,00	1,00	3,00
Dificuldade com os amigos	1,68	1,81	0,00	1,00	3,00

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados da TAB. 25 evidenciam que os indicadores mais críticos associados aos *danos sociais* relacionam-se a: Vontade de ficar sozinho (2,00); e Impaciência com as pessoas (2,00).

Conforme mostra a TAB. 26, todas as questões relacionadas a *danos psicológicos* dos docentes pesquisados foram apontadas como indicativa de satisfatória e crítica, pois os *escores* obtidos permaneceram iguais a 2,00, na maioria dos indicadores.

Tabela 26 – Distribuição dos indicadores pertinentes aos danos psicológicos

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Amargura	1,75	1,64	0,00	2,00	3,00
Sensação de vazio	2,01	1,81	0,00	2,00	3,00
Sentimento de desamparo	2,14	1,84	0,00	2,00	3,00
Mau-humor	2,23	1,78	1,00	2,00	3,00
Vontade de desistir de tudo	2,09	1,84	0,00	2,00	3,00
Tristeza	2,26	1,73	1,00	2,00	3,00
Irritação com tudo	2,06	1,75	0,25	2,00	3,00
Sensação de abandono	1,93	1,70	0,00	2,00	3,00
Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas	1,85	1,76	0,00	1,00	3,00
Solidão	1,93	1,73	0,25	1,00	3,00

Fonte: Dados da pesquisa

Os resultados da TAB. 26 evidenciam que os indicadores mais satisfatórios associados a *danos psicológicos* relacionam-se a: Solidão (1,00); e Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas (1,00).

5.3 Análise Bivariada

A análise bivariada empregada na pesquisa teve por objetivo correlacionar as variáveis demográficas e ocupacionais com fatores do ITRA no trabalho.

5.3.1 Fatores do Contexto de Trabalho *versus* Dados Demográficos e ocupacionais

Comparando-se os fatores do contexto de trabalho com a faixa etária, evidencia-se que não haverá diferença, pois p-valor > 0,05 nas três dimensões (TAB. 27).

A partir da TAB. 27 até a TAB. 31, observou-se a associação de fatores relacionados com o contexto de trabalho sob a perspectiva de *faixa etária, escolaridade, gênero, estado civil e tempo de serviço na unidade*. Isso representa sua relação com *organização do trabalho, relações socioprofissionais e condições de trabalho docente* (STOBAUS; MOSQUERA; SANTOS, 2007).

Tabela 27 – Associação de fatores do contexto de trabalho e faixa etária

Fatores do contexto de trabalho	Faixa etária	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Organização do trabalho	Até 40 anos	3,50	0,464	Todos iguais
	Acima de 41 anos	336		
Relações socioprofissionais	Até 40 anos	2,80	0,434	Todos iguais
	Acima de 41 anos	2,45		
Condições de trabalho	Até 40 anos	2,90	0,516	Todos iguais
	Acima de 41 anos	2,90		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Mann-Whitney*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

A análise comparativa entre as duas categorias do gênero quanto aos fatores do contexto de trabalho, conforme se observa na TAB. 28, mostra que os homens registram maior *escore* nas *relações socioprofissionais* (3,10) do que as mulheres (2,45).

Tabela 28 – Associação de fatores do contexto de trabalho e gênero

Fatores do contexto de trabalho	Gênero	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Organização do trabalho	Masculino	3,68	0,138	Todos iguais
	Feminino	3,45		
Relações socioprofissionais	Masculino	3,10	0,023*	Masc. > Femin.
	Feminino	2,45		
Condições de trabalho	Masculino	3,10	0,069	Todos iguais
	Feminino	2,85		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Mann-Whitney*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

Associando fatores do contexto de trabalho dos docentes à escolaridade, a TAB. 29 revela que docentes com pós-graduação possuem mais *relações socioprofissionais* (2,75) do que docentes com graduação, cujo *escore* foi de 2,30.

Tabela 29 – Associação de fatores do contexto de trabalho e escolaridade

Fatores do contexto do trabalho	Escolaridade	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Organização do trabalho	Superior	3,36	0,127	Todos iguais
	Pós-graduação	3,59		
Relações socioprofissionais	Superior	2,30	0,047*	Pós.grad > Superior.
	Pós-graduação	2,75		
Condições de trabalho	Superior	2,90	0,300	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Mann-Whitney*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

- Uma observação foi excluída, pois pertencia a categoria mestrado

Comparando-se os grupos do estado civil quanto aos fatores de contexto do trabalho, conforme se observa na TAB. 30, não existe diferença significativa de *escores* dos fatores do contexto do trabalho quanto a *estados civis*, pois o valor-p encontrado foi superior que 10% em todas as situações.

Tabela 30 – Associação de fatores do contexto de trabalho e estado civil

Fatores do contexto do trabalho	Estado Civil	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Organização do trabalho	Solteiro(a)	3.45	0.398	Todos iguais
	Casado(a)	3.55		
	Outros	2.73		
Relações socioprofissionais	Solteiro(a)	2.35	0.914	Todos iguais
	Casado(a)	2.80		
	Outros	2.90		
Condições de trabalho	Solteiro(a)	2.90	0.660	Todos iguais
	Casado(a)	2.90		
	Outros	2.40		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Kruskall-Wallis*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

Ao analisar os grupos de tempo de serviço nas unidades quanto aos fatores de contexto do trabalho, conforme se observa na TAB. 31, não existe diferença significativa de *escores* dos fatores do contexto do trabalho entre os tempo de serviço, pois o valor-p encontrado foi superior a 5% em todas as situações.

Tabela 31 – Associação de fatores do contexto de trabalho e tempo de serviço na unidade

Fatores do contexto do trabalho	Tempo de serviço na unidade	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Organização do trabalho	até 5 anos	3,18	0,085	Todos iguais
	entre 6 a 15 anos	3,27		
	acima de 15 anos	3,77		
Relações socioprofissionais	até 5 anos	2,60	0,506	Todos iguais
	entre 6 a 15 anos	2,40		
	acima de 15 anos	2,80		
Condições de trabalho	até 5 anos	2,80	0,271	Todos iguais
	entre 6 a 15 anos	2,80		
	acima de 15 anos	3,00		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *Kruskall-Wallis*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

5.3.2 Fatores do Custo Humano no Trabalho *versus* Dados Demográficos e ocupacionais

A TAB. 34 apresentou o resultado em que o *custo cognitivo*, o *custo afetivo* e o *custo físico* apresentam a mesma conclusão em todos os momentos da análise dos quesitos *faixa etária*, *gênero*, *escolaridade*, *estado civil* e *tempo de serviço na unidade*. Diante disso, nas tabelas não existem diferenças quanto a *custo humano* e a *escolaridade*.

Conforme Dejours (1994), a psicopatologia do trabalho apresentou o saber psicoanalítico de acordo com a relação do homem com o seu contexto de trabalho, que está associado a liberdade, sofrimento mental e organização do seu trabalho.

Comparando-se os fatores do *custo humano* no trabalho com *faixa etária*, evidencia-se que não há diferença, pois $p\text{-valor} > 0,05$ nas três dimensões abaixo (TAB. 32).

Tabela 32 – Associação de fatores do custo humano no trabalho e faixa etária

Fatores do custo humano no trabalho	Faixa etária	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Custo afetivo	Até 40 anos	3,17	0,286	Todos iguais
	Acima de 41 anos	3,00		
Custo cognitivo	Até 40 anos	3,90	0,953	Todos iguais
	Acima de 41 anos	4,00		
Custo físico	Até 40 anos	2,45	0,523	Todos iguais
	Acima de 41 anos	2,60		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Mann-Whitney*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: $p\text{-valor} < 0.01^{**}$ (nível de confiança de 99,0%) e $p\text{-valor} < 0.05^*$ (nível de confiança de 95,0%).

Em uma análise comparativa entre as duas categorias do gênero quanto aos fatores do *custo humano* no trabalho, conforme se observa na TAB. 33, os homens registram maior *escore* em *custo afetivo* (3,46) do que as mulheres (2,96).

Tabela 33 – Associação de fatores do custo humano no trabalho e gênero

Fatores do custo humano no trabalho	Gênero	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Custo afetivo	Masculino	3,46	0.024*	Masc. > Femin.
	Feminino	2,96		
Custo cognitivo	Masculino	3,90	0.706	Todos iguais
	Feminino	3,95		
Custo físico	Masculino	2,60	0.650	Todos iguais
	Feminino	2,55		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Mann-Whitney*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

Associando fatores do custo humano no trabalho dos docentes a *escolaridade*, entende-se que não existe diferença entre o *custo humano* e *escolaridade*, pois p-valor foi maior que 0,05 (TAB. 34).

Tabela 34 – Associação de fatores do custo humano no trabalho e escolaridade

Fatores do custo humano no trabalho	Escolaridade	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Custo afetivo	Superior	3,08	0,980	Todos iguais
	Pós-graduação	3,08		
Custo cognitivo	Superior	3,80	0,569	Todos iguais
	Pós-graduação	4,15		
Custo físico	Superior	2,50	0,879	Todos iguais
	Pós-graduação	2,55		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Mann-Whitney*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

- Uma observação foi excluída, pois pertencia a categoria mestrado

Comparando-se os grupos do estado civil quanto aos fatores de *custo humano* no trabalho, conforme se observa na TAB. 35, não existe diferença significativa de *escores* dos fatores de *custo humano* no trabalho quanto a o *estado civil*, pois o valor-p encontrado foi superior a 10% em todas as situações.

Tabela 35 – Associação de fatores do custo humano no trabalho e estado civil

Fatores do custo humano no trabalho	Estado Civil	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Custo afetivo	Solteiro(a)	2,96	0,677	Todos iguais
	Casado(a)	3,08		
	Outros	2,75		
Custo cognitivo	Solteiro(a)	4,15	0,632	Todos iguais
	Casado(a)	3,90		
	Outros	3,50		
Custo físico	Solteiro(a)	2,45	0,476	Todos iguais
	Casado(a)	2,40		
	Outros	2,80		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste de *Kruskall-Wallis*

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

Ao analisar os grupos de tempo de serviço nas unidades quanto aos fatores de *custo humano* no trabalho, conforme se observa na TAB. 36, não existe diferença significativa de escores de fatores de *custo humano* no trabalho entre o tempo de serviço, pois o valor-p encontrado foi superior a 5% em todas as situações.

Tabela 36 – Associação de fatores do custo humano no trabalho e tempo de serviço na unidade

Fatores do custo humano no trabalho	Tempo de serviço na unidade	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Custo afetivo	até 5 anos	3,00	0,733	Todos iguais
	entre 6 a 15 anos	3,08		
	acima de 15 anos	3,04		
Custo cognitivo	até 5 anos	3,80	0,547	Todos iguais
	entre 6 a 15 anos	4,30		
	acima de 15 anos	3,95		
Custo físico	até 5 anos	2,50	0,876	Todos iguais
	entre 6 a 15 anos	2,60		
	acima de 15 anos	2,45		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *Kruskall-Wallis*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

5.3.3 Fatores de Prazer e Sofrimento no Trabalho *versus* Dados Demográficos e Ocupacionais

Comparando-se os fatores de prazer e sofrimento no trabalho com *faixa etária*, evidencia-se que não há diferença, pois $p\text{-valor} > 0,05$ (TAB. 37).

Tabela 37 – Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e faixa etária

Fatores de prazer e sofrimento	Faixa Etária	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Liberdade de expressão	até 40 anos	3,81	0,102	Todos iguais
	acima de 41 anos	5,00		
Realização profissional	até 40 anos	3,61	0.214	Todos iguais
	acima de 41 anos	4,33		
Esgotamento profissional	até 40 anos	3.29	0.585	Todos iguais
	acima de 41 anos	2.57		
Falta de reconhecimento	até 40 anos	2.06	0.867	Todos iguais
	acima de 41 anos	2.19		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *Mann-Whitney*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: $p\text{-valor} < 0.01^{**}$ (nível de confiança de 99,0%) e $p\text{-valor} < 0.05^*$ (nível de confiança de 95,0%).

Quanto à *realização profissional*, as mulheres registram maior escore (4,67) do que os homens (3,28), conforme TAB. 38.

Segundo Mancebo (2007), o trabalho docente constitui-se em um lugar contraditório, que suscita em a um só tempo o assujeitamento e a captura acrítica dos envolvidos com as novas demandas expostas para a instituição de ensino, como também para as invenções, os pensamentos e as críticas ao prazer e ao sofrimento dos docentes.

Tabela 38 – Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e gênero

Fatores de prazer e sofrimento	Gênero	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Liberdade de expressão	Masculino	3,81	0,058	Todos iguais
	Feminino	5,00		
Realização profissional	Masculino	3,28	0,010**	Femin. > Masc.
	Feminino	4,67		
Esgotamento profissional	Masculino	2,29	0,497	Todos iguais
	Feminino	2,93		
Falta de reconhecimento	Masculino	2,63	0,076	Todos iguais
	Feminino	1,94		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *Mann-Whitney*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

Quanto ao relacionamento entre os fatores de prazer e sofrimento no trabalho e à escolaridade, constatou-se que os docentes com pós-graduação (3,36) são mais esgotados profissionalmente, em um valor de $p < 0,05$, quando comparados aos docentes com graduação, cujo *escore* foi de 2,14 (TAB. 39).

Tabela 39 – Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e a escolaridade

Fatores de prazer e sofrimento	Escolaridade	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Liberdade de expressão	Superior	4,75	0,529	Todos iguais
	Pós-graduação	4,56		
Realização profissional	Superior	4,11	0,364	Todos iguais
	Pós-graduação	3,78		
Esgotamento profissional	Superior	2,14	0,005**	Pós-grad. > Sup.
	Pós-graduação	3,36		
Falta de reconhecimento	Superior	2,00	0,562	Todos iguais
	Pós-graduação	2,44		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *Mann-Whitney*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

- Uma observação foi excluída, pois pertencia a categoria mestrado

A TAB. 39 revela alto nível de *esgotamento profissional* por parte dos docentes. Isso revela que o sofrimento do trabalho docente tem sido apontado como algo que mobiliza o trabalhador em busca das condições de saúde. Portanto, o prazer é vivenciado quando há a valorização e o reconhecimento pelo seu trabalho como algo significativo e relevante na sala de aula, conforme a opinião de Silva e Vergara (2003).

O prazer é vivenciado pelo orgulho e pela identificação com o trabalho, pela liberdade de usar a criatividade e pela liberdade para falar do trabalho com os colegas. O sofrimento foi identificado como tendo origem na sobrecarga de trabalho, no esgotamento emocional e no estresse, além de sentimentos de indignação e desvalorização (VILELA 2010).

A TAB. 40 mostra o resultado dos níveis médios dos fatores de prazer e de sofrimento com as três categorias do *estado civil*. Como se pode observar, os *escores* pertinentes a esse cruzamento não revelam diferenças significativas.

Tabela 40 – Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e estado civil

Fatores de prazer e sofrimento	Estado Civil	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Liberdade de expressão	Solteiro(a)	4,56	0,991	Todos iguais
	Casado(a)	4,75		
	Outros	4,25		
Realização profissional	Solteiro(a)	3,94	0,757	Todos iguais
	Casado(a)	4,00		
	Outros	4,89		
Esgotamento profissional	Solteiro(a)	3,29	0,386	Todos iguais
	Casado(a)	2,57		
	Outros	2,43		
Falta de reconhecimento	Solteiro(a)	2,50	0,533	Todos iguais
	Casado(a)	1,88		
	Outros	2,88		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *kruskal-Wallis*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

Como se pode observar pela TAB. 40, os níveis médios dos fatores de prazer e sofrimento com as três categorias do *estado civil* não revelaram diferenças significativas.

Tabela 41 – Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e tempo de serviço na unidade

Fatores de prazer e sofrimento	Tempo de serviço na unidade	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Liberdade de expressão	até 5 anos	3,88	0.160	Todos iguais
	entre 6 a 15 anos	5,13		
	acima de 15 anos	5,00		
Realização profissional	até 5 anos	4,00	0.243	Todos iguais
	entre 6 a 15 anos	5,11		
	acima de 15 anos	3,56		
Esgotamento profissional	até 5 anos	3,00	0.602	Todos iguais
	entre 6 a 15 anos	2,57		
	acima de 15 anos	2,93		
Falta de reconhecimento	até 5 anos	2,00	0.208	Todos iguais
	entre 6 a 15 anos	1,75		
	acima de 15 anos	2,50		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *kruskal-Wallis*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

5.3.4 Fatores de Danos no Trabalho *versus* Dados Demográficos e ocupacionais

Comparando-se os fatores de danos no trabalho com *faixa etária*, evidencia-se que não há diferença, pois p-valor > 0,05 nas três dimensões (TAB. 42).

Tabela 42 – Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de escolaridade

Fatores de danos no trabalho	Faixa Etária	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Danos físicos	até 40 anos	2,96	0,565	Todos iguais
	acima de 41 anos	3,00		
Danos sociais	até 40 anos	1,86	0,323	Todos iguais
	acima de 41 anos	1,43		
Danos psicológicos	até 40 anos	2,20	0,291	Todos iguais
	acima de 41 anos	1,45		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *Mann-Whitney*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

Em uma análise comparativa entre as duas categorias do *gênero* quanto aos fatores de danos no trabalho, conforme se observa na TAB. 43, não existe diferença significativa de *escores* dos fatores de danos no trabalho entre os sexos, pois o valor-p encontrado foi superior que 5% em todas as situações.

Tabela 43 – Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de gênero

Fatores de danos no trabalho	Gênero	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Danos físicos	Masculino	3,21	0,821	Todos iguais
	Feminino	2,92		
Danos sociais	Masculino	2,36	0,065	Todos iguais
	Feminino	1,36		
Danos psicológicos	Masculino	2,50	0,209	Todos iguais
	Feminino	1,35		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *Mann-Whitney*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

No que se refere à associação entre fatores de danos no trabalho e *escolaridade* (TAB. 44), constatou-se diferença significativa entre os *escores* que mensuraram esse cruzamento.

Tabela 44 – Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de escolaridade

Fatores de danos no trabalho	Escolaridade	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Danos físicos	Superior	2,83	0,095	Todos iguais
	Pós-graduação	3,29		
Danos sociais	Superior	1,29	0,044*	Pós.grad > Sup.
	Pós-graduação	1,86		
Danos psicológicos	Superior	1,60	0,396	Todos iguais
	Pós-graduação	1,85		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *Mann-Whitney*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

- Uma observação foi excluída, pois pertencia a categoria mestrado

A TAB. 44 mostra que o *dano social* de docentes que têm pós-graduação é mais significativo (1,86) do que o dos professores com graduação (1,29).

Isso significa que as variáveis de prazer e sofrimento são resultantes da relação do indivíduo com o ambiente de trabalho. A situação de trabalho está relacionada com os sentimentos de prazer e de sofrimento nas situações de trabalho. Desse modo, pode ser sentido como prazeroso para alguns, mas não será para outros (DEJOURS,1994).

Portanto, conclui-se que os *danos físicos* e os *danos psicológicos* são iguais, apesar das diferenças de percentuais mínimas entre os profissionais com curso superior e os com pós-graduação. Diante disso, os *escores* entre os fatores de danos no trabalho não apresentam diferenças significativas em grandes proporções. Nesse sentido, o tempo de serviço no trabalho docente contribui para o aumento dos distúrbios relacionados com a sua saúde mental (ESTEVE,1999).

A TAB. 45 mostra o resultado dos níveis médio dos fatores de danos no trabalho com as três categorias do *estado civil*. Como se pode observar, os *escores* pertinentes a esse cruzamento não revelam diferenças significativas.

Tabela 45 – Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de estado civil

Fatores de danos no trabalho	Estado Civil	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Danos físicos	Solteiro(a)	3,13		
	Casado(a)	2,92	0,685	Todos iguais
	Outros	2,33		
Danos sociais	Solteiro(a)	2,00		
	Casado(a)	1,43	0,517	Todos iguais
	Outros	2,00		
Danos psicológicos	Solteiro(a)	2,10		
	Casado(a)	1,60	0,739	Todos iguais
	Outros	2,00		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *kruskal-Wallis*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

A TAB. 46 mostra que o *dano físico* dos docentes que trabalham acima de 15 anos é mais significativo (3,67) do que o daqueles que trabalham há menos de 15 anos (2,83 e 2,92).

Tabela 46– Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de tempo de serviço na unidade

Fatores de danos no trabalho	Tempo de serviço na unidade	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Danos físicos	até 5 anos	2,83		
	entre 6 a 15 anos	2,92	0,040**	acima de 15 > até 5 = Entre 6 a 15
	Acima de 15 anos	3,67		
Danos sociais	até 5 anos	1,71		
	entre 6 a 15 anos	1,43	0,576	Todos iguais
	Acima de 15 anos	1,86		
Danos psicológicos	até 5 anos	2,00		
	entre 6 a 15 anos	1,20	0,488	Todos iguais
	Acima de 15 anos	1,65		

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: – As probabilidades de significância (p-valor) referem-se ao teste *kruskal-Wallis*.

– Os valores de p-valor em negrito indicam diferenças significativas.

– Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01** (nível de confiança de 99,0%) e p-valor < 0.05 * (nível de confiança de 95,0%).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa, realizada com professores de uma escola pública estadual de ensino fundamental e médio da cidade de Curvelo–Minas Gerais, teve por objetivo analisar os sentimentos de prazer e de sofrimento dos docentes que nela lecionam. Para cumprir este objetivo, investigou-se como eles lidam com os fatores de prazer e de sofrimento no ambiente de trabalho e como estes sentimentos conflitantes podem interferir em sua saúde mental e física.

Após a análise dos resultados, foi possível concluir que a saúde mental e a saúde física dos docentes está comprometida, tendo em vista que a maioria dos fatores relacionados ao contexto do trabalho acusou uma situação crítica.

A precarização do trabalho docente fica mais evidente a partir da análise do contexto do ambiente organizacional, evidenciando a evolução do seu estado crítico no decorrer do exercício profissional. A experiência negativa na sala de aula ficou bem exemplificada pelos fatores relacionados às péssimas condições de trabalho e ao ritmo desgastante do exercício profissional. Estas variáveis aparecem como fatores importantes para o agravamento do seu estado crítico, os quais estão diretamente relacionados com o adoecimento dos docentes.

Falta de integração no ambiente de trabalho e deficiência de comunicação entre os profissionais da educação apareceram como fatores propícios ao aparecimento de um ambiente estressante e penoso. Excesso de barulho no local de trabalho, ambiente físico desconfortável e condições precárias de trabalho são também aspectos citados como propícios ao aparecimento do sofrimento no local de trabalho.

Outro aspecto relevante do estudo prende-se à avaliação dos efeitos dos custos cognitivo, afetivo e físico do trabalho docente. Pode-se inferir que há uma avaliação negativa em relação ao custo cognitivo do trabalho docente, indicando que o

aspecto cognitivo do professor é usado de forma excessiva em relação ao custo afetivo. Ou seja, o uso da memória é mais frequente do que o controle das emoções. No que diz respeito ao custo físico dos docentes, observou-se um quadro crítico, que se agrava por meio do uso das mãos de uma forma repetitiva. Essa postura física contribui para o desgaste físico do docente, agravando ainda mais a situação à medida que o professor se esforça de forma bruta e constante para ministrar suas aulas.

Constatou-se que os docentes pesquisados vivenciam em sua prática profissional sentimentos de prazer; sendo a liberdade de expressão e o orgulho pela atividade exercida, a solidariedade entre eles, a convivência com os discentes e o orgulho em preparar estes discentes para o exercício da cidadania e a inclusão dos mesmos na sociedade através da aprendizagem, são os fatores que mais aparecem relacionados ao fator prazer.

Esgotamento profissional, sobrecarga de trabalho e falta de reconhecimento aparecem como fatores constantes no contexto da sala de aula, contribuindo para o sofrimento e o desprazer do trabalho docente. Cada vez mais, esses aspectos podem interferir na saúde mental e na saúde física do docente.

Torna-se relevante destacar que o dano físico, especialmente em relação ao desgaste físico, tais como dores nos braços, dores no corpo, dores de cabeça e alterações no sono, aparece como um aspecto crítico para o adoecimento do docente em detrimento dos danos sociais e dos danos psicológicos.

O docente, contudo, apresentou uma tendência ao isolamento social, com um estado depressivo, significativo e alto, demonstrando que também existem danos sociais e danos psicológicos provocados pela prática docente.

Constatou-se também que os docentes que possuem pós-graduação estão mais propícios ao adoecimento e ao sofrimento em relação às condições de trabalho impostas a eles. Este aspecto ficou mais evidente na classe feminina do que na classe masculina.

Torna-se relevante destacar que o estudo identificou que o dano físico dos professores que trabalham a mais de 15 anos é mais elevado do que o dos docentes com menos tempo de profissão docente.

Diante do resultado desta pesquisa, formulam-se as seguintes recomendações: aos docentes que se organizem coletivamente para melhor encaminhar suas reivindicações, como forma de resistência, impedindo que se cristalizem as condições de trabalho e de vínculo precárias, que depreciam a categoria e desmotivam tanto a permanência como o acesso à carreira.

Ao governo, como responsável pela implementação de políticas públicas da educação e, ainda, pela gestão das escolas públicas, lembrar que o primado pela educação básica não pode significar apenas o aumento do número de matrículas sem antes pensar em uma política de valorização salarial e social da profissão docente; pensar na prevenção de riscos de adoecimento relacionados ao trabalho; e disponibilizar condições físicas para que esses profissionais possam realizar com maior prazer as suas atividades.

É preciso, também, que seja dada toda uma condição favorável à manutenção do ensino público de qualidade, sem o que a precarização a que são submetidos os professores ameaça repercutir no ensino e anular todo o empenho realizado.

Após os resultados aqui apresentados, sugere-se como agenda para futuras pesquisas investigar as causas que levam ao afastamento dos docentes das escolas públicas estaduais em decorrência de doenças resultantes da inter-relação com o contexto do trabalho.

Espera que os resultados obtidos por meio deste estudo possam contribuir para a comunidade acadêmica e, principalmente, para a categoria de professores de escolas públicas do ensino fundamental e médio.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. Absenteísmo e sofrimento no trabalho. In: SAMPAIO, J. R. (org.). **Qualidade de vida, saúde mental e psicologia social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 1999a.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 5 ed. São Paulo: Boitempo, 1999b.

ARAÚJO, T. M. (Org). **Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino**. Salvador: SIMPRO-BA/CONTEE, 1998.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista:** a degradação do trabalho no séc. XX. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.

CODO, W. (Org.) **Educação, carinho e trabalho**. Petrópolis: Vozes/ Brasília: CNTE/ UnB, 1999.

CURY, A. **12 semanas para mudar uma vida**. São Paulo: Academia de Inteligência, 2004.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do Trabalho:** contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2006.

DEJOURS, C. Addendum da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: S. LANCMAN, L. I. SZNELWAR (Orgs.). **Christophe Dejours da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2004. 47 – 104.

ESTEBAN, M. T.; ZACCUR, E. (Org.). **Professora-pesquisadora uma práxis em construção**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

ESTEVE, J. M. **O mal estar docente**: a sala de aula e a saúde dos professores. Bauru: EDUSC, 1999.

ESTEVE, J. M. Mudanças sociais e função docente. In: NÓVOA, A. **Profissão Professor**. 2. ed. Porto: Porto, 1995. p. 95-120.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau-humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Revista Estudos de Psicologia**, v.6, n. 1, p. 93-104, 2001.

FIDALGO, F.; OLIVEIRA, M. A.; FIDALGO, N. L. R. **A intensificação do trabalho docente**. Campinas: Papyrus: 2009.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. 31. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 1997.

KARASEK, R. Job demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. **Admin Sci Quar.**, v. 24, p.285-308, 1979.

KUENZER, A. Z. As políticas de formação: a construção de identidade do professor sobrando. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 20, n. 68, dez. 2002.

LANCMAN, S. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 2008.

LEROY, S. B. **Prazer e sofrimento no trabalho de professores do ensino médio**: estudo de caso múltiplos em quatro escolas da Região Metropolitana de Belo Horizonte. 2009. 125 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte. 2009.

LIPP, Marilda Novaes. (Org). **O stress do professor**. Campinas: Papyrus, 2002.

MANCIBO, D. Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. **Psicologia: reflexão & crítica**, v. 20, n. 1, p. 77-83, 2007.

MARTIRANI, G. **A civilização da ternura**: novo estilo para o terceiro milênio. São Paulo: Paulinas, 2001. (Coleção Sociologia Atual).

MENDES, M. A. (Org). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

NÓVOA, A. O passado e o presente dos professores. In: NÓVOA, A. (Org.). **Profissão professor**. Porto: Porto Editora, 1999. p. 13-21.

OLIVEIRA, T. S. **O sentido do trabalho para professores da primeira fase do ensino fundamental de escolas públicas do município de João Pessoa**. 2003. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal da Paraíba, 2003.

OLIVEIRA, D. A. Política educacional e a re-estruturação do trabalho docente: reflexões sobre o contexto latino-americano. **Educação e Sociedade**, v. 28, n. 99, p.355-375. Campinas, maio/ago. 2007.

OLIVEIRA, M. A. M.; FREITAS, M. V. T. Políticas contemporâneas para o ensino superior: precarização do trabalho docente? **Revista Extra-Classe**, n.1, v. 2, ago. 2008.

RIBEIRO, L. C. *et al.* Trabalho e realização. In: **Para filosofar**. São Paulo: Scipione, 2000.

RODRIGUES, M. A. P. **Sofrimento Psíquico e trabalho docente**: representações sociais. 2008. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Saúde Pública) - Centro de Ciências da Saúde da Universidade Estadual do Ceará, 2008

ROMUALDO, Eliane Maria Ferreira. **A emergência de perspectivas multidimensionais para a educação**: investigando a saúde física e emocional do professor frente aos desafios e conflitos do trabalho docente. 2003. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Alagoas, 2003.

SANTANA, M. A. O mundo do trabalho em mutação: as reconfigurações e seus impactos. **Cadernos IAU idéias**. São Leopoldo, v. 3, n. 34. 2005.

SANTOS, T. M. **Trabalho docente noturno e saúde mental**: estudo de caso em uma escola de nível médio em Salvador. 2004. Dissertação (Mestrado em educação e contemporaneidade) - Pós-graduação em Educação e Contemporaneidade, Universidade do Estado da Bahia, 2004.

SELIGMANN-SILVA, E. Saúde mental e trabalho. In: TUNDIS, S. A.; COSTA, N. R. (Orgs). **Cidadania e Loucura**: políticas de saúde mental no Brasil. Petrópolis: Vozes/ABRASCO, 1997.

SILVA, J. R. G., VERGARA, S. C. Sentimentos, subjetividade e supostas resistência às mudanças organizacional. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, EAESP/FGV, v. 43, n. 3, p. 10 - 21, 2003.

STOBÄUS, C. D.; MOSQUERA, J. J. M. O mal-estar na docência: causas e conseqüências. CONGRESSO INTERNACIONAL DE EDUCAÇÃO, 3., 2003, **Anais...** São Leopoldo, UNISINOS, 2003.

STOBÄUS, C. D; MOSQUERA, J. J; SANTOS, B. S. Grupo de pesquisa mal-estar e bem-estar na docência. **Revista Educação - PUCRS**, v. 30, p. 259-272, out. 2007. Edição especial.

TORRES, C. C.; ABRAHÃO, J. I. A atividade de teleatendimento: uma análise das fontes de prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 31, n. 114, p. 113 - 124, 2006.

VASCONCELLOS, C. S. **Pra onde vai o professor**: resgate do professor como sujeito de transformação. [S. l.]: Libertad, 1995. (Coleção Subsídios Pedagógicos do Libertad; 1).

VILELA, E. F. **Vivências de prazer-sofrimento no trabalho docente**: um estudo em uma IES pública de Belo Horizonte – Minas Gerais. 2010. 95 f. Dissertação (Mestrado em Administração) Belo Horizonte, Faculdade Novos Horizontes, 2010.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman; 2001.

APENDICES

APÊNDICE A – Questionário de pesquisa.....	87
APÊNDICE B – Escala de avaliação do contexto de trabalho (EACT)	88
APÊNDICE C – escala de custo humano no trabalho (ECHT)	89
APÊNDICE D – Escala de indicadores de prazer e sofrimento no Trabalho (EIPST)	90
APÊNDICE E – Escala de avaliação dos danos relacionados ao trabalho (EADRT).....	91

APÊNDICE A – Questionário de pesquisa

DADOS PESSOAIS

Idade: _____ anos	Gênero: () Masculino () Feminino
Escolaridade:	
() Superior () Pós-graduação () Mestrado () Doutorado	
Estado civil: () Solteiro(a) () Casado(a)	
() Divorciado(a) () Outros: _____	
Cargo atual :	
Lotação:	
Tipo de contrato de trabalho:	
Tempo de serviço na Unidade: _____ anos	
Tempo de serviço no cargo: _____ anos	
Horas de Trabalho: Horista () 20 horas () 40 horas ()	
Participou do último exame médico ? SIM () NÃO ()	
Afastamento por problema de saúde relacionado ao trabalho este ano:	
Nenhum () Entre 1 e 3 () Mais de 3 ()	

Fonte: Mendes (2007).

APÊNDICE B – Escala de avaliação do contexto de trabalho (EACT)

Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho

1 Nunca	2 Raramente	3 Às vezes	4 Frequentemente	5 Sempre	
O ritmo de trabalho é excessivo.	1	2	3	4	5
As tarefas são cumpridas com pressão de prazo.	1	2	3	4	5
Existe forte cobrança por resultados.	1	2	3	4	5
As normas para a execução das tarefas são rígidas.	1	2	3	4	5
Existe fiscalização do desempenho.	1	2	3	4	5
O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas.	1	2	3	4	5
Os resultados esperados estão fora da realidade.	1	2	3	4	5
Existe divisão entre quem planeja e quem executa.	1	2	3	4	5
As tarefas são repetitivas.	1	2	3	4	5
Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho.	1	2	3	4	5
As tarefas executadas sofrem descontinuidade.	1	2	3	4	5
As tarefas não estão claramente definidas.	1	2	3	4	5
A autonomia é inexistente.	1	2	3	4	5
A distribuição das tarefas é injusta.	1	2	3	4	5
Os funcionários são excluídos das decisões.	1	2	3	4	5
Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados	1	2	3	4	5
Existem disputas profissionais nos locais de trabalho	1	2	3	4	5
Falta integração no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
A comunicação entre funcionários é insatisfatória	1	2	3	4	5
Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.	1	2	3	4	5
As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso.	1	2	3	4	5
As condições de trabalho são precárias.	1	2	3	4	5
O ambiente físico é desconfortável.	1	2	3	4	5
Existe muito barulho no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5
O mobiliário existente o local de trabalho é inadequado.	1	2	3	4	5
Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas.	1	2	3	4	5
O posto/estação de trabalho é inadequado para a realização das tarefas.	1	2	3	4	5
Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários.	1	2	3	4	5
O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado.	1	2	3	4	5
As condições de trabalho oferecem risco à segurança das pessoas.	1	2	3	4	5
O material de consumo é insuficiente.	1	2	3	4	5

Fonte: Mendes (2007).

APÊNDICE C – escala de custo humano no trabalho (ECHT)

Escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz das exigências decorrentes do seu contexto de trabalho

1 Nada exigido	2 Pouco exigido	3 Mais ou menos exigido	4 Bastante exigido	5 Totalmente exigido	
Ter controle das emoções.	1	2	3	4	5
Ter que lidar com ordens contraditórias.	1	2	3	4	5
Ter custo emocional.	1	2	3	4	5
Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros.	1	2	3	4	5
Disfarçar os sentimentos.	1	2	3	4	5
Ser obrigado a elogiar as pessoas.	1	2	3	4	5
Ser obrigado a ter bom humor.	1	2	3	4	5
Ser obrigado a cuidar da aparência física.	1	2	3	4	5
Ser bonzinho com os outros.	1	2	3	4	5
Transgredir valores éticos.	1	2	3	4	5
Ser submetido a constrangimentos.	1	2	3	4	5
Ser obrigado a sorrir.	1	2	3	4	5
Desenvolver macetes.	1	2	3	4	5
Ter que resolver problemas.	1	2	3	4	5
Ser obrigado a lidar com imprevistos.	1	2	3	4	5
Fazer previsão de acontecimentos.	1	2	3	4	5
Usar a visão de forma contínua.	1	2	3	4	5
Usar a memória.	1	2	3	4	5
Ter desafios intelectuais.	1	2	3	4	5
Fazer esforço mental.	1	2	3	4	5
Ter concentração mental.	1	2	3	4	5
Usar a criatividade.	1	2	3	4	5
Usar a força física.	1	2	3	4	5
Usar os braços de forma contínua.	1	2	3	4	5
Ficar em posição curvada.	1	2	3	4	5
Caminhar.	1	2	3	4	5
Ser obrigado a ficar em pé.	1	2	3	4	5
Ter que manusear objetos pesados	1	2	3	4	5
Fazer esforço físico	1	2	3	4	5
Usar as pernas de forma contínua.	1	2	3	4	5
Usar as mãos de forma repetida.	1	2	3	4	5
Subir e descer escadas.	1	2	3	4	5

Fonte: Mendes (2007)

APÊNDICE D – Escala de indicadores de prazer e sofrimento no Trabalho (EIPST)

Avaliando o seu trabalho nos últimos seis meses, marque o número de vezes em que ocorrem vivências positivas e negativas

0 Nenhuma vez	1 Uma vez	2 Duas vezes	3 Três vezes	4 Quatro vezes	5 Cinco vezes	6 Seis vezes	
Liberdade com a chefia para negociar o que precisa.	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas.	0	1	2	3	4	5	6
Solidariedade entre os colegas.	0	1	2	3	4	5	6
Confiança entre os colegas.	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para usar a minha criatividade.	0	1	2	3	4	5	6
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias.	0	1	2	3	4	5	6
Cooperação entre os colegas.	0	1	2	3	4	5	6
Satisfação.	0	1	2	3	4	5	6
Motivação.	0	1	2	3	4	5	6
Orgulho pelo que faço.	0	1	2	3	4	5	6
Bem-estar.	0	1	2	3	4	5	6
Realização profissional.	0	1	2	3	4	5	6
Valorização.	0	1	2	3	4	5	6
Reconhecimento.	0	1	2	3	4	5	6
Identificação com as minhas tarefas.	0	1	2	3	4	5	6
Gratificação pessoal com as minhas atividades.	0	1	2	3	4	5	6
Esgotamento emocional.	0	1	2	3	4	5	6
Estresse.	0	1	2	3	4	5	6
Insatisfação.	0	1	2	3	4	5	6
Sobrecarga.	0	1	2	3	4	5	6
Frustração.	0	1	2	3	4	5	6
Insegurança.	0	1	2	3	4	5	6
Medo.	0	1	2	3	4	5	6
Falta de reconhecimento de meu esforço.	0	1	2	3	4	5	6
Falta de reconhecimento de meu desempenho	0	1	2	3	4	5	6
Desvalorização.	0	1	2	3	4	5	6
Indignação.	0	1	2	3	4	5	6
Inutilidade.	0	1	2	3	4	5	6
Desqualificação.	0	1	2	3	4	5	6
Injustiça.	0	1	2	3	4	5	6
Discriminação.	0	1	2	3	4	5	6

Fonte: Mendes (2007).

APÊNDICE E – Escala de avaliação dos danos relacionados ao trabalho (EADRT)

Os itens a seguir tratam dos tipos de problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho. Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos últimos seis meses

0 Nenhuma vez	1 Uma Vez	2 Duas vezes	3 Três vezes	4 Quatro vezes	5 Cinco vezes	6 Seis vezes
---------------------	-----------------	--------------------	--------------------	----------------------	---------------------	--------------------

Dores no corpo.	0	1	2	3	4	5	6
Dores nos braços.	0	1	2	3	4	5	6
Dor de cabeça.	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios respiratórios.	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios digestivos.	0	1	2	3	4	5	6
Dores nas costas.	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios auditivos.	0	1	2	3	4	5	6
Alterações do apetite.	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios na visão.	0	1	2	3	4	5	6
Alterações no sono.	0	1	2	3	4	5	6
Dores nas pernas.	0	1	2	3	4	5	6
Distúrbios circulatórios.	0	1	2	3	4	5	6
Insensibilidade em relação aos colegas.	0	1	2	3	4	5	6
Dificuldades nas relações fora do trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
Vontade de ficar sozinho.	0	1	2	3	4	5	6
Conflitos nas relações familiares.	0	1	2	3	4	5	6
Agressividade com os outros.	0	1	2	3	4	5	6
Dificuldade com os amigos.	0	1	2	3	4	5	6
Impaciência com as pessoas em geral.	0	1	2	3	4	5	6
Amargura.	0	1	2	3	4	5	6
Sensação de vazio.	0	1	2	3	4	5	6
Sentimento de desamparo.	0	1	2	3	4	5	6
Mau-humor.	0	1	2	3	4	5	6
Vontade de desistir de tudo.	0	1	2	3	4	5	6
Tristeza.	0	1	2	3	4	5	6
Irritação com tudo.	0	1	2	3	4	5	6
Sensação de abandono.	0	1	2	3	4	5	6
Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas.	0	1	2	3	4	5	6
Solidão.	0	1	2	3	4	5	6

Fonte: Mendes (2007).