

FACULDADE NOVOS HORIZONTES

Programa de Pós-Graduação em Administração

Mestrado

PRAZER E SOFRIMENTO:

**Estudo de caso com docentes de uma Instituição Federal de Ensino
de Minas Gerais**

Wander Luiz Pinali

Belo Horizonte

2011

Wander Luiz Pinali

PRAZER E SOFRIMENTO:

Estudo de caso com docentes de uma Instituição Federal de Ensino
de Minas Gerais

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof^a. Dr^a Adriane Vieira

Área de concentração: Organização e Estratégia

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações.

Belo Horizonte

2011



Faculdade Novos Horizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

**MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO
DA FACULDADE NOVOS HORIZONTES**

ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: Organização e Estratégia

MESTRANDO(A): **WANDER LUIZ PINALI**

Matrícula: 770347

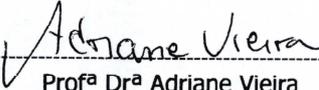
LINHA DE PESQUISA: Tecnologia de Gestão e Competitividade

ORIENTADOR(A): Prof^a Dr^a Adriane Vieira

TÍTULO: **PRAZER E SOFRIMENTO: estudo de caso com docentes de uma instituição federal de ensino.**

DATA: 29/07/2011

BANCA EXAMINADORA:



Prof^a Dr^a Adriane Vieira
ORIENTADORA
Faculdade Novos Horizontes



Prof^a Dr^a Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo
Faculdade Novos Horizontes



Prof^a Dr^a Simone Costa Nunes
PUC - MG

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da Dissertação de Mestrado, área de concentração: Organização e Estratégia, de autoria de Wander Luiz Pinali, sob a orientação da Profa Dra Adriane Vieira, apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração da Faculdade Novos Horizontes, intitulada: " PRAZER E SOFRIMENTO: ESTUDO DE CASO COM DOCENTES DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO", contendo 135 páginas.

Dados da revisão:

- Ortográfica
- Redação
- Normalização bibliográfica

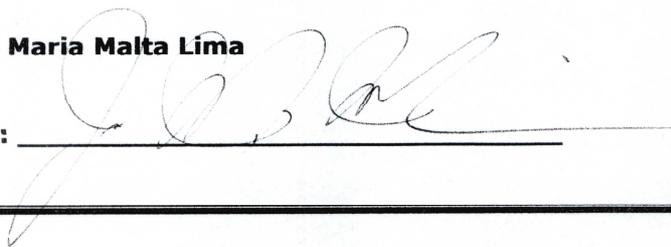
Início: 30 / 06 / 2011

Término: 06 / 07 / 2011

Belo Horizonte, 06 de julho de 2011.

Prof. -José Maria Malta Lima

Assinatura: _____



À minha esposa e aos meus filhos, incentivos
nesta preciosa caminhada.

AGRADECIMENTOS

À Prof^a Orientadora Dr.^a Adriane Vieira, pelo apoio, gentileza, acolhimento e sabedoria que tornaram possível a conclusão deste trabalho.

À Prof^a Dr.^a Cristiana Fernandes De Muyider, Prof^a Dr.^a Kely César M. de Paiva e Prof. Dr. Luiz Carlos Honório, pelas contribuições dadas ao trabalho na etapa de qualificação do projeto.

Ao Prof. Dr. Fernando Coutinho Garcia, pela preciosa colaboração na escolha do tema.

Aos professores doutores do Programa de Mestrado da FNH com os quais tive a oportunidade de conviver: Talita Ribeiro da Luz, Wendel Alex Castro Silva, Ernani Viana Saraiva e Marcos Antônio de Camargos.

Às secretárias da Coordenação do Mestrado Adélia, Édna e Wânia, pela excelência no atendimento às minhas necessidades.

Aos colegas da turma 2009, pela convivência acolhedora e pela troca de conhecimentos, em especial: a Luciana Lima, Magda Figueiredo Tadim e Marta Maria dos Santos, pela parceria nos trabalhos acadêmicos e amizade.

Aos professores que tiveram interesse em colaborar com realização desta pesquisa.

RESUMO

Este trabalho constituiu-se de um estudo de caso sobre as vivências de prazer e sofrimento na profissão docente, realizado com professores efetivos do curso técnico noturno de uma Instituição Federal de Ensino localizada no município de Belo Horizonte. Foi realizada uma pesquisa descritiva de natureza quantitativa e qualitativa utilizando-se como instrumento de coleta de dados entrevistas semiestruturadas e as escalas: Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT), Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) e Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) do Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), desenvolvidas por Mendes e Ferreira (2007). Foram aplicados 55 questionários e realizadas 10 entrevistas. Os dados foram tratados em conjunto, por meio de técnicas estatísticas univariada e bivariada, e os relatos das entrevistas foram submetidos à técnica de análise de conteúdo. Na análise do contexto de trabalho, o fator que causou mais insatisfação foi a organização do trabalho. Na análise dos fatores de custo humano os custos cognitivos foram mais expressivos que os custos físicos e afetivos. Na análise dos fatores de prazer, o indicador mais expressivo foi a liberdade de expressão, demonstrado principalmente pela liberdade de expressão e pela liberdade para usar a criatividade, falar sobre seu trabalho com a chefia e solidariedade entre os colegas. Na análise dos fatores de sofrimento destacou-se o esgotamento profissional demonstrado pelo esgotamento emocional, estresse e sobrecarga. Na análise dos danos relacionados ao trabalho, os danos físicos foram mais expressivos que os danos sociais e psicológicos. Na análise bivariada, não foram encontradas diferenças significativas. A análise das entrevistas indica que a maioria dos docentes considera ter prazer em seu trabalho, gosta do que faz, percebe o trabalho como espaço de crescimento e realização, não toma remédio, dorme bem, considera o ritmo de trabalho normal ou muito bom, não sofre pressão para cumprir prazos, tem autonomia e considera que existe solidariedade e confiança entre seus pares. Sugere-se a realização de pesquisas nessa temática em outras instituições de ensino, públicas ou privadas para efeitos comparativos.

Palavras-chave: Prazer. Sofrimento. Docente.

ABSTRACT

This work consisted of a case study on the experiences of pleasure and suffering in the teaching profession, with effective teachers of the evening technical course of a Federal Education Institution in the municipality of Belo Horizonte. A descriptive study was developed using quantitative and qualitative nature as an instrument for data collection interviews, with the following scales: Scale of Assessment Work Context (EACT) Scale Human Cost at Work (Echt) Scale Indicators Pleasure and Pain at Work (EIPST) and Scale for the Evaluation of Work-Related Injury (EADRT) Inventory of Work and Risk of illness (ITRA), developed by Mendes and Ferreira (2007). 55 questionnaires were applied and 10 interviews conducted. Data were evaluated by means of univariate and bivariate statistical techniques, and reports of the interviews were submitted to content analysis technique. In the analysis of the work context, the factor that caused most dissatisfaction was the organization of work. In the analysis of cost factors human cognitive costs were more significant than the physical and emotional costs. Considering the factors of pleasure, the most significant was the freedom of expression, demonstrated mainly by the use creativity, talk about his work with the leadership and solidarity among colleagues. Analyzing the factors of suffering, the highlight was the burnout demonstrated by emotional exhaustion, stress and overload. In the analysis of work-related injury, physical damage were more significant that social and psychological. In bivariate analysis no significant differences were found. The analysis of interviews indicates that the majority of teachers consider taking pleasure in their work, enjoys the job, sees the work as a space for growth and accomplishment, don't need to take medicine, sleep well, think the pace of work is good or very good, don't have pressure to meet deadlines, has autonomy and considers that there is solidarity and trust among their peers. It is suggested the realization of a complementary research on this subject in other educational institutions, public or private for comparative purposes.

Keywords: Pleasure, Suffering, Teacher.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Distribuição da amostra segundo o sexo.....	42
Gráfico. 2 - Distribuição da amostra segundo a idade.....	44
Gráfico 3 - Distribuição da amostra segundo o estado civil.....	45
Gráfico 4 - Distribuição da amostra segundo o grau de escolaridade.....	46
Gráfico 5 - Distribuição de amostra segundo o tempo de serviço na Instituição em anos.....	47
Gráfico 6 - Tempo de serviço no cargo.....	48
Gráfico 7 - Distribuição da amostra segundo carga horária de trabalho.....	49
Gráfico 8 - Distribuição da amostra segundo realização do exame médico.....	50
Gráfico 9 - Distribuição da amostra segundo o afastamento do trabalhador por motivos de saúde.....	51

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Periodicidade de publicações	31
Tabela 2 – Entidades publicadoras dos artigos	32
Tabela 3 – Instrumentos metodológicos utilizados pelos autores.....	33
Tabela 4 – Principais autores citados nos artigos.....	34
Tabela 5 – Codificação dos docentes entrevistados	38
Tabela 6 – Distribuição da amostra segundo o sexo	43
Tabela 7 – Distribuição da amostra segundo a idade	44
Tabela 8 – Distribuição da amostra segundo o estado civil	45
Tabela 9 – Distribuição da amostra segundo o grau de escolaridade	46
Tabela 10 – Distribuição da amostra segundo o tempo de serviço na Instituição em anos.....	47
Tabela 11 – Tempo de serviço no cargo	48
Tabela 12 – Distribuição da amostra segundo carga horária de trabalho.....	49
Tabela 13 – Distribuição da amostra, segundo realização do exame médico	50
Tabela 14 – Distribuição da amostra segundo o afastamento do trabalhador por motivos de saúde	51
Tabela 15 – Caracterização da amostra segundo o fator do contexto do trabalho	53
Tabela 16 – Avaliação dos escores referentes aos fatores do contexto do trabalho na amostra total	54
Tabela 17 – Distribuição dos indicadores pertinentes à organização do trabalho.....	55
Tabela 18 – Distribuição dos indicadores pertinentes a relações sócioprofissionais.....	57
Tabela 19 – Distribuição dos indicadores pertinentes a condições de trabalho.....	58
Tabela 20 – Caracterização da amostra total segundo o fator custo humano do trabalho	60
Tabela 21 – Avaliação dos escores referentes ao custo humano do trabalho na amostra total.....	60
Tabela 22 – Distribuição dos indicadores pertinentes ao custo cognitivo.....	62
Tabela 23 – Distribuição dos indicadores pertinentes ao custo afetivo	63
Tabela 24 – Distribuição dos indicadores pertinentes ao custo físico.....	65
Tabela 25 – Caracterização da amostra total segundo os fatores de prazer e sofrimento no trabalho	68
Tabela 26 – Avaliação dos escores referentes aos fatores de prazer no trabalho na amostra total.....	69
Tabela 27 – Distribuição dos indicadores pertinentes à realização profissional.....	70
Tabela 28 – Distribuição dos indicadores pertinentes à liberdade de expressão.....	71
Tabela 29 – Avaliação dos escores referentes aos fatores de sofrimento no trabalho na amostra total.....	73
Tabela 30 – Distribuição dos indicadores pertinentes ao esgotamento profissional.....	74
Tabela 31 – Distribuição dos indicadores pertinentes à falta de reconhecimento.....	75
Tabela 32 – Caracterização da amostra total segundo os danos do trabalho.....	77
Tabela 33 – Avaliação dos escores referentes aos danos do trabalho na amostra total.....	78

Tabela 34	– Distribuição dos indicadores pertinentes aos danos físicos.....	79
Tabela 35	– Distribuição dos indicadores pertinentes aos danos sociais.....	80
Tabela 36	– Distribuição dos indicadores pertinentes aos danos psicológicos.....	81
Tabela 37	– Associação de fatores do contexto de trabalho e faixa etária.....	83
Tabela 38	– Associação de fatores do contexto de trabalho e gênero.....	84
Tabela 39	– Associação de fatores do contexto de trabalho e escolaridade	85
Tabela 40	– Associação de fatores do contexto de trabalho e estado civil	86
Tabela 41	– Associação de fatores do contexto de trabalho e tempo de serviço na instituição	87
Tabela 42	– Associação de fatores do contexto de trabalho e tempo de serviço no cargo	88
Tabela 43	– Associação de fatores do custo humano no trabalho e faixa etária	89
Tabela 44	– Associação de fatores do custo humano no trabalho e gênero	89
Tabela 45	– Associação de fatores do custo humano no trabalho e escolaridade	90
Tabela 46	– Associação de fatores do custo humano no trabalho e estado civil...91	
Tabela 47	– Associação de fatores do custo humano no trabalho e tempo de serviço na instituição.....	92
Tabela 48	– Associação de fatores do custo humano no trabalho e tempo de serviço no cargo	93
Tabela 49	– Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e faixa etária	94
Tabela 50	– Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e gênero...95	
Tabela 51	– Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e a escolaridade	96
Tabela 52	– Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e estado civil	97
Tabela 53	– Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e tempo de serviço na instituição	98
Tabela 54	– Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e tempo de serviço no cargo.....	99
Tabela 55	– Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de escolaridade	100
Tabela 56	– Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de gênero	101
Tabela 57	– Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de escolaridade	102
Tabela 58	– Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de estado civil	103
Tabela 59	– Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de tempo de serviço na instituição.....	104
Tabela 60	– Associação de fatores de dano no trabalho e tempo de serviço no cargo.....	105
Tabela 61	– Variáveis de sexo.....	106
Tabela 62	– Variáveis de faixa etária.....	106
Tabela 63	– Variáveis de estado civil.....	106
Tabela 64	– Variáveis de escolaridade.....	107
Tabela 65	– Variáveis de tempo de atuação como professor.....	107
Tabela 66	– Variáveis de tempo de serviço na instituição.....	108

Tabela 67- Considerações sobre o trabalho docente na instituição.....	109
Tabela 68 – Sentimentos em relação ao trabalho.....	110
Tabela 69 – Atributo mais importante no trabalho.....	111
Tabela 70 – Representação do trabalho em suas vidas.....	112
Tabela 71 – Continuariam trabalhando, no mesmo trabalho, se ganhassem muito dinheiro.....	113
Tabela 72 – Exigências do trabalho.....	113
Tabela 73 – Estratégias para enfrentar o dia a dia de trabalho.....	114
Tabela 74 – Impactos no comportamento e na saúde.....	115
Tabela 75 – Uso de medicamentos.....	116
Tabela 76 – Dormir e sonhar.....	117
Tabela 77 – Saudade, nostalgia de períodos anteriores.....	117
Tabela 78 – Ritmo de trabalho.....	118
Tabela 79 – Tarefas e prazos.....	119
Tabela 80 – Autonomia e inovação.....	120
Tabela 81 – Disputas profissionais.....	121
Tabela 82 – Mudar de idéia em prol de um grupo.....	122
Tabela 83 – Sentimentos quando não consegue o que deseja.....	123
Tabela 84 – Solidariedade e confiança.....	124
Tabela 85 – Trabalho em equipe.....	125

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CA – Custo Afetivo

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CC – Custo Cognitivo

CEFET-MG – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

CEFET-RJ - Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca

CT – Condições de Trabalho

DF – Danos Físicos

D.P. – Desvio Padrão

DP – Danos Psicológicos

DS – Danos Sociais

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

EnANPAD - Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em
Administração

EP – Esgotamento Profissional

IFE – Instituição Federal de Ensino

ITRA – Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento

LE – Liberdade de Expressão

OT – Organização do Trabalho

RSP – Relações Sócioprofissionais

RP – Realização Profissional

SPSS - Statistic Package for the Social Sciences

SciELO - Scientific Eletronic Library Online

UnB – Universidade Nacional de Brasília

UFPB – Universidade Federal da Paraíba

UTFPR - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 Objetivos	18
1.2 Justificativa	18
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	20
2.1 Psicodinâmica do trabalho.....	20
2.2 Vivências de prazer e sofrimento no trabalho.....	22
2.3 Prazer e sofrimento no trabalho docente.....	28
2.4 Trabalhos publicados sobre a temática no Brasil.....	30
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	35
3.1 O método da pesquisa.....	35
3.2 Unidade de análise, amostra e sujeitos da pesquisa.....	36
3.3 Técnicas de coleta de dados.....	38
3.4 Técnicas de análise dos dados qualitativos.....	40
3.5 Técnicas de análise dos dados quantitativos.....	40
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	42
4.1 Descrição das variáveis demográficas e ocupacionais.....	42
4.2 Descrição das características do inventário sobre trabalho e riscos de	

adoecimento.....	52
4.2.1 Fatores do contexto do trabalho.....	52
4.2.2 Fatores de custo humano do trabalho.....	59
4.2.3 Fatores de prazer e sofrimento no trabalho.....	66
4.2.4 Fatores de danos relacionados ao trabalho.....	76
4.3 Análise bivariada.....	82
4.3.1 Fatores do contexto de trabalho versus dados demográficos e ocupacionais.....	82
4.3.2 Fatores do custo humano no trabalho versus dados demográficos.- ocupacionais.....	88
4.3.3 Fatores de prazer e sofrimento no trabalho versus dados demográficos.- ocupacionais.....	93
4.3.4 Fatores de danos no trabalho versus dados demográficos .- ocupacionais.....	99
4.4 Apresentação e análise dos resultados qualitativos.....	105
4.4.1 Descrição das variáveis demográficas e ocupacionais dos entrevistados.....	105
4.4.2 Análise de questões respondidas pelos entrevistados.....	108
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	127
REFERÊNCIAS.....	130
ANEXOS.....	135

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho pesquisou as percepções de prazer e sofrimento dos docentes no desenvolvimento de suas atividades profissionais no ambiente de uma instituição federal de ensino, tendo por referência a psicodinâmica do trabalho, desenvolvida por Cristophe Dejours, na França, na década de 90 e os trabalhos de Ana Magnólia Mendes, pesquisadora da Universidade Nacional de Brasília (UnB), que desenvolveu as escalas do Inventário do Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA), em conjunto com Mário César Ferreira (2007), utilizadas nesta pesquisa.

A Lei nº11.892, de 29 de dezembro de 2008, no âmbito do sistema federal de ensino instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, vinculada ao Ministério da Educação, compreendendo: os institutos federais de educação, ciência e tecnologia- institutos federais; a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), os Centros Federais de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca (CEFET-RJ) e de Minas Gerais (CEFET-MG) e as escolas técnicas vinculadas às universidades federais, destaca também o caráter de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar das três primeiras instituições.

Nos últimos anos, pode-se perceber um crescimento da oferta de cursos, ficando a cargo do Ministério da Educação avaliar a qualidade desses, promovendo ações que valorizem os profissionais envolvidos com o ensino, oferecendo programas de capacitação, incentivos, valorização e condições estruturais para promoção da justiça social por meio da educação.

Perante a crise do desemprego nos anos 80, a sociedade se transformou qualitativamente, não tendo mais as mesmas reações que antes, isso motivou uma evolução das reações sociais ao sofrimento, à adversidade e a injustiça (DEJOURS, 2007).

O trabalho, para Cruz e Vieira (2007), pode ser interpretado como uma fonte de saúde ou de sofrimento. Tanto pode ser considerado um instrumento de emancipação e de prazer como pode originar processos de alienação e descompensação psíquica.

Conforme Oliveira e Garcia (2008), nos dias atuais, o ensino não mais pode ser visto com a característica secular de instituição social, pois transformou-se em uma entidade administrativa que tem sua eficácia mensurada por indicadores preestabelecidos referentes à gestão de recursos e estratégias de desempenho que buscam aprimorar sua competitividade.

As organizações, segundo Chanlat (1996), apresentam uma configuração singular devido às exigências econômicas, aos modos de dominação, à própria história da organização e às características sócio-demográficas dos trabalhadores influenciando seus comportamentos individuais e coletivos. As organizações contemporâneas se transformaram em elementos-chave da sociedade exercendo grande influência sobre as condutas individuais, a natureza, a estrutura socioeconômica e a cultura.

Para os trabalhadores, segundo Pagès *et al.* (1993), a organização se tornou uma fonte de angústia e de prazer. Isto representa um dos aspectos que determina o poder das empresas, que exercem seu domínio por meio da capacidade de influenciar o inconsciente, de ligar os trabalhadores de maneira indissolúvel, intensa e de um modo diferente da empresa clássica.

Para Lancman e Sznelwar (2008), é necessário compreender a influência exercida pela organização do trabalho na qualidade de vida, na saúde mental, na geração de sofrimento psíquico, no desgaste e no adoecimento dos trabalhadores de maneira que se torne possível intervir em situações de trabalho que geram diversas formas de sofrimento superando e transformando essas organizações.

As vivências de prazer e sofrimento, conforme Mendes e Tamayo (2001), formam um único construto, composto por três fatores, sendo o prazer representado pela valorização e pelo reconhecimento e o sofrimento pelo desgaste na realização do trabalho.

Conforme Dejours (2008), se o sofrimento é o elemento primordial da relação do homem com o trabalho, o mesmo pode ser transformado em prazer, e este prazer só pode se originar do ganho obtido no trabalho pela construção da identidade e pela realização de si mesmo.

Na atualidade, conforme Martins (2007), os professores, no exercício de suas atividades pedagógicas, evidenciam sentimentos de desilusão, desmotivação, desencantamento perante as dificuldades de enfrentar as novas situações vivenciadas no ambiente educacional, como a cobrança da escola, da sociedade, dos pais, a necessidade de capacitação e de atender as expectativas dos alunos. Isso os leva a buscar alternativas para dar conta de suas atividades. O enfrentamento dessas dificuldades desencadeia sentimentos de impotência, culpa, indignidade, nervosismo, cansaço, desgaste físico e mental, tornando-os mais vulneráveis ao *stress*.

Para Barros e Louzada (2007), a escola representa um espaço constituído por uma diversidade de relações e de criações, indicando um funcionamento híbrido, no qual os professores desenvolvem estratégias para enfrentar as dificuldades inerentes ao exercício de sua profissão, sendo necessário repensar as diretrizes que norteiam os processos de trabalho e de saúde na educação de nosso País, procurando produzir ambientes de trabalho mais saudáveis nas escolas. Tendo em vista que as escassas pesquisas sobre a saúde do trabalhador docente estão mais focadas na doença do trabalhador do que na produção de saúde, as experiências positivas devem ter visibilidade para que possam beneficiar outras escolas e potencializar formas coletivas de expansão da vida e da saúde do trabalhador docente.

Neste contexto, pergunta-se: como se configuram as vivências de prazer e sofrimento dos docentes de uma instituição federal de ensino?

1.1 Objetivos

O objetivo geral desta pesquisa consiste em analisar as percepções de prazer e de sofrimento dos docentes no desenvolvimento de atividades de ensino em uma instituição federal de ensino localizada no município de Belo Horizonte.

No desenvolvimento da pesquisa pretende-se atingir os seguintes objetivos específicos:

1. analisar as percepções de prazer e sofrimento dos trabalhadores docentes no exercício de suas atividades, por meio das Escalas EACT, ECHT, EIPST e EADRT do ITRA;
2. analisar as percepções de prazer e sofrimento dos trabalhadores docentes no exercício de suas atividades por meio de entrevistas;
3. correlacionar as variáveis demográficas e ocupacionais aos fatores do ITRA no trabalho.

Esta pesquisa utilizou o método de estudo de caso em uma instituição de ensino superior tendo sido utilizadas técnicas quantitativas e qualitativas de coleta e de análise de dados. Primeiro foram aplicadas as quatro escalas do Inventário do Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), desenvolvidas por Mendes e Ferreira (2007) e em seguida foram realizadas entrevistas semiestruturadas para complementar os dados apurados pelas escalas.

1.2 Justificativa

Estudos realizados atualmente têm demonstrado que a precarização do trabalho docente tem causado transtornos à saúde dos profissionais e, em alguns casos, o abandono da profissão. Os problemas de saúde física e mental, gerados no exercício das atividades de ensino, acarretam custos sociais e econômicos pelas

ausências, pela necessidade de contratação de substitutos e pela desmotivação, ocasionando perdas de qualidade no ensino.

Pretende-se com a realização deste estudo, nessa instituição, contribuir para a construção do conhecimento, investigando a percepção dos próprios docentes quanto às situações que lhes causam prazer e/ou sofrimento, quanto aos impactos causados em sua saúde e quanto às condições de trabalho em que exercem suas atividades.

Espera-se que os resultados desta pesquisa beneficiem a prática profissional, podendo ser utilizados, por esta instituição de ensino, para a adoção de políticas que promovam a motivação, amenizem o desgaste dos professores, elevem a qualidade do ensino e estimulem a realização de novas pesquisas na temática de prazer e sofrimento em outras instituições, visando tornar o trabalho docente mais prazeroso e saudável.

Este trabalho está dividido em cinco partes. A primeira compreende a introdução, descreve o objetivo geral, os objetivos específicos e a justificativa da pesquisa. A segunda, o referencial teórico, refere-se à psicodinâmica do trabalho, às vivências de prazer e sofrimento no trabalho, ao trabalho docente e aos trabalhos publicados sobre a temática de prazer e sofrimento no Brasil. A metodologia utilizada, o tipo de pesquisa quanto à abordagem, aos fins e aos meios, a unidade de análise e os sujeitos da pesquisa, bem como as técnicas de coleta e de análise dos dados são descritos na terceira parte. Na quarta são mostrados e analisados os resultados da pesquisa. Na quinta parte estão as considerações finais. As referências e os anexos complementam esta dissertação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico está apoiado principalmente nas obras de Dejours (1994, 1996, 2007 e 2008), Mendes e Tamayo (2001) e Mendes e Ferreira (2007), sendo apresentado em quatro partes: a psicodinâmica do trabalho, as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, o trabalho docente e trabalhos publicados sobre a temática.

2.1 Psicodinâmica do trabalho

De acordo com Mendes (2007), a psicodinâmica do trabalho é uma abordagem científica desenvolvida por Christophe Dejours, na França, nos anos 90, tendo por objeto o estudo das relações dinâmicas entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação, manifestadas nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar as contradições da forma de organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento.

Segundo Dejours (2008), a psicodinâmica do trabalho fundamenta-se em uma clínica que está situada empiricamente entre a patologia e a organização do trabalho, entre o trabalhador e as relações sociais, e é desenvolvida a partir da formulação de uma pergunta direcionada ao mundo do trabalho, com expressão no conceito de homem formulado pela psicanálise.

Para Mendes (2007, p.32),

[...] a psicodinâmica é uma abordagem de pesquisa e ação sobre o trabalho, é um modo de fazer análise crítica e reconstrução da organização do trabalho, que é inexoravelmente o provocador do sofrimento, dadas as características da pós-modernidade, da acumulação flexível do capital e de todas as suas consequências para o mundo do trabalho.

A psicodinâmica mudou o foco das vivências de prazer-sofrimento para o modo como os trabalhadores subjetivam essas vivências, no sentido de que elas assumem

e no uso de estratégias, considerando defesas coletivas e cooperação, partindo da psicodinâmica das situações de trabalho para o entendimento das psicopatologias do trabalho (MENDES, 2007).

A normalidade é uma conquista que deriva da criação de estratégias individuais e coletivas de defesa dos trabalhadores referente ao sofrimento no trabalho. Além dessa normalidade, a investigação clínica procura analisar os motores psíquicos e sociais do prazer no trabalho, tendo ocorrido descobertas significativas sobre a inteligência do corpo, a engenhosidade e a psicodinâmica do reconhecimento que pode transformar o sofrimento em prazer, dando sentido e valor ao sofrimento (DEJOURS, 2007).

Brant e Minayo-Gomez (2004) enaltecem os trabalhos de Cristophe Dejours que buscou escutar os próprios trabalhadores para compreender o que lhes ocorria, considerando a significação e o sentido do sofrimento como condições essenciais para compreensão da relação saúde-trabalho.

Para a psicodinâmica do trabalho, o prazer pode ser vivenciado, mesmo em condições precárias, quando a organização do trabalho permitir que o trabalhador desenvolva ações de mobilização da inteligência prática, do espaço público da fala e da cooperação (MENDES, 2007).

O próprio trabalho e sua forma de organização constituem instrumentos de inovação, de experimentação e de transformação da dominação, por meio da qual o mundo humano e a política são desconstruídos (DEJOURS, 2008).

Segundo Mendes (2007), a pesquisa está diretamente relacionada à clínica do trabalho privilegiando a fala, principalmente, a coletiva. A clínica do trabalho coloca o trabalho em análise procurando revelar e traduzir aspectos visíveis e invisíveis, expressando uma dinâmica particular, inserida numa intersubjetividade própria a cada contexto e permitindo o acesso aos processos de subjetivação, às vivências de prazer-sofrimento, às mediações e ao processo saúde-adoecimento.

Conforme Lancmam e Sznelwar (2008), o trabalho, por um lado, gera sofrimento, pelo confronto com imposições externas e, por outro, torna-se uma oportunidade para o crescimento e desenvolvimento psíquico do adulto.

Quando a psicodinâmica propõe a normalidade como objeto, ela não aborda apenas o sofrimento, aborda o prazer no trabalho, não apenas o homem, mas o trabalho, não mais apenas a organização do trabalho, mas as situações de trabalho detalhadas em sua dinâmica interna (DEJOURS 2008).

Na seção seguinte serão apresentadas as considerações sobre o prazer e o sofrimento vivenciados pelos trabalhadores nos ambientes organizacionais.

2.2 Vivências de prazer e sofrimento no trabalho

Para Mendes e Tamayo (2001), as vivências de prazer e sofrimento se formalizam num único construto formado por três fatores: a valorização e o reconhecimento que configuram o prazer e o desgaste com o trabalho que caracteriza o sofrimento. A valorização se caracteriza quando o trabalhador percebe que seu trabalho tem sentido e valor por si mesmo, sendo importante para a organização e a sociedade. O reconhecimento é identificado quando o trabalhador é aceito e admirado no trabalho e tem liberdade para expressar sua individualidade. O sofrimento é percebido quando ocorre o desgaste em trabalho refletindo cansaço, desânimo e descontentamento com o trabalho.

Os valores de uma empresa podem constituir fontes de prazer no trabalho, desde que favoreçam uma organização do trabalho flexível, com possibilidade de negociação de normas e regras, contando com a participação dos trabalhadores e com uma gestão coletiva das necessidades individuais e coletivas (MENDES, TAMAYO, 2001).

Para Dejours (1994), o trabalho, quando não permite a livre atividade, torna-se perigoso para o aparelho psíquico. Em termos econômicos, o trabalhador obtém

prazer por meio da descarga de energia psíquica que a tarefa exige, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho. O trabalho será equilibrante quando permitir a diminuição da carga psíquica e será fatigante quando não propiciar essa diminuição.

Conforme Dejours (1996), quando o trabalhador, no exercício de suas atividades profissionais, consegue resolver os problemas que lhe são colocados, ele obtém em troca o reconhecimento social pelo seu trabalho. Entretanto o reconhecimento é subjetivo, o prazer obtido com a gratificação é de curto prazo, ele transforma-se em um sujeito sofredor, mobilizador de seu pensamento; o sofrimento ressurge e ele fica impelido para outras situações de trabalho, outros desafios simbólicos e outras apostas organizacionais. Quando o trabalhador submete seu trabalho à crítica, solicita o julgamento dos outros empregados e espera ser reconhecido. Tal reconhecimento é a retribuição fundamental da sublimação.

Ocorre sofrimento quando se bloqueia a relação do trabalhador com a organização do trabalho, devido a dificuldades de negociação entre os desejos da produção e os desejos do trabalhador (MENDES, 2007).

De acordo com Mendes e Ferreira (2001), as vivências de sofrimento podem ser associadas a fatores relacionados à divisão e à padronização de tarefas com subutilização do potencial técnico e da criatividade, rigidez hierárquica via processos burocráticos, ingerências políticas, centralização de informações, falta de participação nas decisões, não reconhecimento e pouca perspectiva de crescimento profissional.

O sofrimento pode interferir na identidade e na personalidade podendo resultar em problemas mentais. Por outro lado, é considerado elemento para a normalidade. Na ocorrência de um compromisso entre o sofrimento e a luta individual e coletiva contra ele, não se busca a adaptação, mas o enfrentamento das pressões do trabalho que geram desestabilidade psicológica. O êxito do enfrentamento do sofrimento converte-se em prazer (MENDES, FERREIRA, 2001).

Segundo a teoria dejouriana, conforme afirmam Brant e Minayo-Gomez (2004), poderá acontecer o adoecimento do trabalhador na ocorrência de uma retenção da energia pulsional em situação de trabalho que não possibilite a descarga adequada da carga psíquica.

Para Dejours (1994), o sofrimento começa quando não é mais possível rearranjar a organização do trabalho, quando é bloqueada a relação do trabalhador com a organização do trabalho. Dessa maneira, a energia pulsional que não foi descarregada no trabalho se concentra no aparelho psíquico gerando sentimentos de desprazer e de tensão. O sofrimento somente produz solidariedade e protesto quando estiver associado à percepção do sofrimento alheio e à convicção de que esse sofrimento é resultado de uma injustiça.

A mobilização subjetiva constitui um meio de lidar com o sofrimento referindo-se a um processo em que o trabalhador se engaja no trabalho, usando sua subjetividade, inteligência prática e o coletivo de trabalho procurando as situações causadoras de sofrimento, viabilizando a dinâmica do reconhecimento e resgatando o sentido do trabalho (MENDES, 2007).

Segundo Dejours e Abdoucheli (1994), quando o sofrimento se transforma em criatividade, contribui beneficentemente para a identidade, aumentando a resistência dos sujeitos contra a desestabilização psíquica e somática. Assim o trabalho transforma-se em um mediador para a saúde. Ao contrário, quando a situação de trabalho e as escolhas gerenciais utilizam o sofrimento no sentido patogênico, o trabalho transforma-se em mediador da desestabilização e da fragilização da saúde.

Ao se analisar o sofrimento, está-se beneficiando os sujeitos, ao se produzir sentido no lugar de defesas, e reapropriar o sofrimento e a inteligibilidade das vivências subjetivas (DEJOURS, JAYET, 1994).

Na concepção de Uchida (1998), a rigidez impede a atividade criativa, não permitindo que haja espaço para a inovação e invenção na concepção do trabalho. Quando se permite ao trabalhador desenvolver a atividade de concepção oferecendo-lhe condições para modificar, quantas vezes necessário, a relação

homem-trabalho, constitui-se uma fonte de prazer. Essa fonte de prazer será efetiva com o reconhecimento dos pares quanto à solução criativa do problema. Tal reconhecimento dos pares é fundamental para o estabelecimento do processo psíquico conhecido como sublimação.

Uchida (1998) articula em seu artigo diversos conceitos na relação homem-trabalho.

Será através da atividade de concepção, que implica em criação e invenção, que o sujeito lidará com a angústia no nível psíquico e, ao mesmo tempo, no nível social, quando obtém o reconhecimento, pelos pares, de sua engenhosidade na solução dos problemas que surgem na atividade produtiva. O reconhecimento, por sua vez, completa o processo sublimatório do indivíduo, permitindo a este uma saída dessexualizada às suas pulsões, o que terá efeitos benéficos no nível tanto simbólico como econômico. Ao se possibilitar a elaboração adequada das pulsões, permite-se o prazer. Desse modo, se articulam os conceitos de angústia, prazer, sublimação, jogo, ressonância simbólica, cena psíquica ou fantasma (teatro psíquico) e cena do trabalho (teatro do trabalho) (UCHIDA, 1998, p.6).

O reconhecimento, para Mendes (2007), compreende o processo de valorização do esforço e do sofrimento aplicado na realização do trabalho, permitindo aos sujeitos a construção de sua identidade baseada em vivências de prazer e de realização; o reconhecimento no trabalho possibilita a conversão do sofrimento em prazer via mobilizações de condições políticas sendo considerado o aspecto central de formação da integridade psíquica do trabalhador.

Mendes (2007) considera que a saúde no trabalho está relacionada às tentativas de modificar situações adversas na busca do prazer e fuga do sofrimento.

Segundo Dejours (2007), quando o trabalhador não usufrui dos benefícios do reconhecimento de seu trabalho, não percebe o sentido de sua relação com este trabalho, ficando reconduzido somente ao sofrimento. Esse sofrimento absurdo gera mais sofrimento, formando um círculo vicioso e destruturante que pode desestabilizar a identidade e a personalidade e gerar doença mental.

Quando o sofrimento não estiver acompanhado de descompensação psicopatológica, ou doença mental, é porque, contra esse sofrimento o trabalhador utilizou defesas que permitiram controlá-lo. Essas defesas são necessárias à

proteção da saúde mental, porém podem insensibilizar contra aquilo que faz sofrer (DEJOURS, 2007).

O trabalho é definitivamente humano, pois é mobilizado justamente quando a ordem tecnológica maquinal é insuficiente. O trabalho jamais será neutro, ou será gerador de saúde ou de constrangimento patogênico que desestabiliza e descompensa o sujeito (DEJOURS, 2008).

Para Lancman e Sznelwar (2008), trabalhar é mais do que vender a sua força de trabalho. Busca-se também uma remuneração social, uma integração a determinado grupo com certos direitos sociais. O trabalho contribui para a constituição do sujeito e de sua rede de significados.

O trabalho em sua centralidade contribui fundamentalmente para a realização do sujeito. Tal consideração é utilizada pelas organizações objetivando o seu engajamento na produção. A promessa de autorealização, muitas vezes, leva os trabalhadores à exaustão (MENDES, 2007).

Lancman e Sznelwar (2008) relatam que Cristophe Dejours e sua equipe estudaram situações geradoras de elevado sofrimento psíquico e perceberam que os trabalhadores submetidos a essa situação não adoeciam, mas desenvolviam estratégia para lidar com o sofrimento e continuar trabalhando, sendo o trabalho um elemento central capaz de gerar desenvolvimento psíquico e de construir a identidade.

Para Dejours (2008), se tomar o sofrimento como elemento principal da relação homem/trabalho, surge a possibilidade de ele ser transformado em prazer. Se existe prazer no trabalho, ele surge do ganho obtido no trabalho pela construção da identidade e da realização de si mesmo. Dejours (2008) relaciona o ego ao sujeito e ao sofrimento, o real à tarefa e à organização do trabalho prescrito e o outro ao reconhecimento.

Segundo Dejours (2008), a sublimação é um processo que permite transformar o sofrimento em prazer, a partir de certas modalidades e de mediações que opõem o

sofrimento ao masoquismo. A sublimação é mais que mobilizar a subjetividade, é também, involuntariamente, engajar-se na busca do reconhecimento social de nosso trabalho pela sociedade e por nossos pares. O sofrimento, o prazer, a sublimação e a identidade correspondem à mobilização de procedimentos relativos à ação no campo social.

A clínica do trabalho, conforme Dejours (1997), procura analisar a dimensão sócio-psíquica do trabalho e não o indivíduo, sendo possível, a partir da análise da organização do trabalho, compreender como são gerados os processos de subjetivação e as patologias. A subjetividade, para Dejours (1997), é resultante das interrelações verificadas entre as dimensões subjetivo-objetivo, psíquico-social e visível-invisível

Mendes (2007) destaca que o acesso à subjetividade do indivíduo verifica-se basicamente por meio da palavra, pela relação entre a palavra do trabalhador e a escuta do pesquisador, possibilitando ao trabalhador identificar seu comportamento, modificando sua percepção a respeito da situação vivida.

As quatro escalas do inventário do Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA), utilizadas nessa pesquisa, foram desenvolvidas por Mendes e Ferreira (2007) para investigar as percepções de prazer e de sofrimento. A primeira, Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), analisa três fatores: a organização do trabalho, as relações socioprofissionais e as condições de trabalho. A segunda, Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT), analisa três fatores: custo afetivo, custo cognitivo e custo físico. A terceira escala, Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST), investiga quatro fatores: dois relacionados ao prazer – liberdade de expressão e realização profissional, e dois relacionados ao sofrimento – esgotamento profissional e falta de reconhecimento. A quarta escala, Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT), analisa os fatores: danos físicos, danos sociais e danos psicológicos.

2.3 Prazer e sofrimento no trabalho docente

Os serviços educacionais assim como os demais serviços foram impactados pela crise do capitalismo no final do século XX, sendo obrigados a se reformular para serem competitivos e garantir a acumulação desenvolvendo, assim, novas estratégias nessa reestruturação. Do ponto de vista da mercantilização, os trabalhadores docentes não se diferenciam dos demais, pois são igualmente explorados e, por serem trabalhadores não materiais, apresentam especificidades sob o ponto de vista do sofrimento do trabalho. A natureza não material do trabalho docente se dá na medida em que não é possível separar o produtor de seu produto (KUENZER e CALDAS, 2009).

Huberman (1995) identifica sete fases na vida profissional nos professores que são: a entrada na carreira, a fase de estabilização, a fase de diversificação, o pôr-se em questão, a serenidade e distanciamento afetivos, conservantismo e lamentações e, por fim, o desinvestimento.

Na fase de entrada na carreira, destacam-se aspectos que são representados pela sobrevivência. Na confrontação, inicia-se com a complexidade da situação profissional e pela descoberta, que se traduz pelo entusiasmo inicial, pela experimentação, pela responsabilidade e por participar de um grupo profissional. Na fase de estabilização, o professor experimenta um sentimento de competência pedagógica crescente, situando melhor seus objetivos de médio e longo prazos, sentindo-se mais à vontade para enfrentar situações complexas ou inesperadas, passando a ter domínio da situação no plano pedagógico e a vivenciar uma situação de libertação. Após a estabilização, na fase de diversificação, estando mais confiantes, os professores passam a fazer experiências pessoais, diversificando o material didático, o agrupamento dos alunos, a sequência do programa e, por ambição pessoal, buscam, pelos de cargos administrativos, obter mais autoridade, responsabilidade e prestígio. A fase de pôr-se em questão ocorre a partir do momento em que as atividades são percebidas como rotineiras, podendo levar até a uma crise existencial. Avalia-se o que foi feito na vida e estuda-se a possibilidade de seguir outras carreiras ou de continuar no mesmo percurso. Na fase da serenidade e

distanciamento afetivo, os professores conseguem prever tudo o que vai acontecer em sala de aula e sempre têm uma resposta pronta, ficam menos sensíveis à avaliação dos outros, quer sejam diretores, colegas ou alunos. Enquanto o nível de serenidade e confiança aumentam, cai o nível de ambição e de investimento, passam a ser tratados diferentemente dos jovens professores, pelos alunos, por terem a idade de seus pais. Na fase de conservantismo e lamentações, são feitas críticas ao comportamento dos alunos, à política educacional, aos colegas mais jovens. Com a idade surge uma tendência para maior rigidez, dogmatismo, prudência acentuada, resistência às inovações, nostalgia do passado. Estas tendências variam conforme a história pessoal de cada professor. Na última fase, o desinvestimento, as pessoas geralmente libertam-se progressivamente e sem se lamentar do investimento no trabalho passando a dedicar mais tempo a seus interesses pessoais. Alguns professores, não tendo conseguido atingir suas ambições, desinvestem no meio da carreira. Não há, porém, razões para acreditar que os professores, em final de carreira, atuem de maneira diferente dos outros profissionais em condições similares. O que foi percebido é uma focalização maior sobre certa turma, tarefa ou aspectos do programa escolar (HUBERMAN, 1995)

Os professores, para Fontoura (1995), devido à aceleração de transformações sociais, políticas, econômicas e culturais ocorridas nas sociedades contemporâneas passaram a desenvolver funções de complexidade crescente, sendo obrigados a abrir a escola para o mundo e convidados a dar a vida à escola, serem criativos, formar alunos capazes de utilizar o conhecimento para produzir e modificar o meio e a participar da vida coletiva da comunidade.

O trabalho docente, segundo Lapo e Bueno (2002), é constituído por um conjunto de atividades específicas empreendidas pelos professores durante toda a sua vida profissional, sendo que ela não se separa da sua vida privada, nem da instituição em que trabalha e nem de um contexto mais global.

Para Freitas e Cruz (2008), os trabalhadores docentes são muito criticados e cobrados pela sociedade. Dos professores são exigidos uma boa qualificação, qualidade de ensino e uma atualização contínua dos conhecimentos, sem que lhe

sejam subsidiados recursos para isso, levando-os, muitas vezes, a utilizar recursos próprios nessas qualificações.

Freitas e Cruz (2008) argumentam que a precarização do ensino, as condições de trabalho e a percepção dos docentes de sua realidade profissional estão relacionadas diretamente com a sua saúde. A voz representa seu principal instrumento de trabalho, e o desgaste constitui uma limitação para o exercício da profissão que sofre exigências físicas e psicológicas diariamente. Durante o exercício profissional, o professor acumula insatisfações e constrangimentos que geram prejuízos para a saúde física e mental.

Os professores passam por situações de estresse quando exigem que eles se adaptem às condições sociais, econômicas, tecnológicas e acompanhem as transformações do conhecimento científico e de outros fatores da vida moderna. Casos de adoecimento de professores constatam que, por muito tempo, não foi dada a devida importância à saúde dos profissionais que desempenham a missão de ensinar (FREITAS , CRUZ, 2008).

Assunção e Oliveira (2009) relatam que a intensificação do trabalho consiste em fazer a mesma tarefa de uma maneira mais rápida, o que provoca a degradação do trabalho em termos de qualidade da atividade e do bem ou serviço produzido. Para elas, a intensificação do trabalho docente nas escolas públicas do País pode comprometer a saúde dos professores e colocar em risco a qualidade da educação e os fins da escola, na medida em que têm de escolher o que é principal e o que pode ser colocado em segundo plano diante da sobrecarga e da crescente demanda.

2.4 Trabalhos publicados sobre a temática no Brasil

Foi realizado um levantamento bibliométrico de artigos publicados sobre a temática de prazer e sofrimento no trabalho, no período de 2001 a 2010, no Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (EnANPAD)

e nas revistas especializada situadas na base de dados *Scientific Eletronic Library Online* (SciELO), procurando demonstrar abordagens de outros autores relacionadas ao tema e contribuir para futuras pesquisas.

A escolha da base de dados e do encontro foi fundamentada pelo critério da intencionalidade do pesquisador devido à representativa quantidade de artigos publicados e a contribuição para o desenvolvimento dos estudos acadêmicos em diversas áreas da administração nos últimos 10 anos.

O Encontro da ANPAD (EnANPAD) realiza-se anualmente, no mês de setembro, e é considerado o maior evento da comunidade científica e acadêmica de administração no Brasil. É um grande incentivador da produção científica na área, tendo sido apresentados aproximadamente 800 trabalhos nos últimos três anos, em cada evento, cerca de 3.000 trabalhos submetidos à apreciação nas diversas áreas temáticas (ANPAD, 2010).

A base de dados SciELO, segundo Ravelli *et al.*(2009) corresponde a uma selecionada coleção de periódicos científicos ibero-americanos que permite a produção de indicadores bibliométricos e contribui para o desenvolvimento de uma metodologia comum para o armazenamento, disseminação e avaliação, em formato eletrônico, da produção científica disponibilizando, livremente, em texto integral artigos e periódicos.

Foram identificados 64 artigos distribuídos periodicamente conforme disposto na TAB.1.

Tabela 1 - Periodicidade de publicações

Ano	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nº Artigos	03	02	06	07	05	05	12	08	11	05

Fonte: Dados produzidos pelo autor da dissertação.

Destacou-se um maior número de publicações nos anos de 2007 a 2009 e uma média de 6,4 publicações ao ano no decêndio. A identificação dos veículos, em que foram publicados os artigos, pode ser observada na TAB.2.

Tabela 2 - Entidades publicadoras dos artigos

Entidade Publicadora	Número de artigos	Percentual
EnANPAD	14	21,87
Psicologia & Sociedade	05	7,81
Revista Psicologia Organização e Trabalho	05	7,81
Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	05	7,81
Estudos de Psicologia.	04	6,25
PsicoUSF	03	4,69
Revista Mal-Estar Subjetivo	03	4,69
Psicologia:Ciência e Profissão	03	4,69
Ciência e Saúde Coletiva	03	4,69
Physis: Revista de Saúde Coletiva	02	3,12
Revista Produção	02	3,12
Psicologia em Estudo	02	3,12
Psicologia em Revista	02	3,12
Revista Administração Empresas	01	1,6
Cadernos de Saúde Pública	01	1,56
Psic: Revista da Vetor Editora	01	1,56
Aletheia Revista de Psicologia da ULBRA	01	1,56
Universitas Psychologica	01	1,56
Avaliação Psicológica.	01	1,56
Interamerican of Journal Psychology	01	1,56
Vínculo	01	1,56
Interface- Comunicação,Saúde,Educação	01	1,56
Saúde e Sociedade	01	1,56
Psicologia Teoria e Pesquisa	01	1,56
Total	64	100,00

Fonte: Dados produzidos pelo autor da dissertação.

Quanto à autoria ressalta-se a participação de Ana Magnólia Mendes com oito dos artigos pesquisados, Luiz Carlos Brant com seis artigos, destes cinco em parceria com Carlos Minayo Gomes, Álvaro Roberto Crespo Merlo com seis artigos, Desirée Luzardo Cardoso Bianchessi com dois artigos, tendo os demais autores participado com somente um artigo dentre os pesquisados.

Os instrumentos de dados utilizados para a coleta de dados, dentre os artigos pesquisados, são apresentados na TAB.3.

Tabela 3 – Instrumentos metodológicos utilizados pelos autores

Instrumentos de coleta de dados utilizados	Número de artigos que utilizaram o instrumento	Percentual dos artigos pesquisados %
Entrevista semi-estruturada	23	35,93
Questionário, escala, <i>survey</i>	15	23,44
Reflexão teórica, investigação bibliográfica	13	20,31
Entrevista em profundidade, aberta, pouco estruturada, historia de vida	11	17,19
Grupo Focal, grupo de discussão, grupos operativos	9	14,06
Observação livre, direta, participante, não participante	8	12,50
Pesquisa documental	3	4,69
Pesquisa intervenção	2	3,12
Intervenção fotográfica	1	1,56

Fonte: Dados produzidos pelo autor da dissertação.

Esta tabela ressalta uma expressiva utilização de abordagens qualitativas.

Os autores mais citados nos artigos estão apresentados na TAB.4.

Tabela 4 – Principais autores citados nos artigos

Autor	Nº de artigos em que o autor foi citado	% Participação no artigos pesquisados
Dejours, C.	55	85,94
Abdoucheli, E.	21	32,81
Mendes, A. M.	17	26,56
Codo W.	17	26,56
Minayo, M. C. de S.	17	26,56
Jayet, C.	16	25,00
Freud, S.	15	23,44
Merlo, A. R. C.	14	21,87

Fonte: Dados produzidos pelo autor da dissertação.

Nessa tabela destaca-se uma expressiva participação dos autores internacionais: Cristophe Dejours, citado em 85,94% dos artigos; Abdoucheli, em 32,81% (em parceria com Dejours); Jayet (principalmente em parceria com Dejours) em 25%, Sigmund Freud em 23,44%; e dos autores nacionais: Ana Magnólia Mendes, Wanderley Codo e Maria Cecília de Souza Minayo, citados em 26,56% e Álvaro Roberto Crespo Merlo, em 21,87% dos artigos objetos desta pesquisa. O número de citação dos demais autores pode ser verificado no ANEXO G.

Esse estudo bibliométrico confirma a fundamental utilização das obras de Christophe Dejours nas publicações brasileiras relacionadas às vivências de prazer e sofrimento em diversos grupos de trabalhadores.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Neste capítulo apresenta-se a metodologia utilizada informando o método, a unidade de análise, os sujeitos da pesquisa e as técnicas de coleta e de análise dos dados.

3.1 O método da pesquisa

O método escolhido para esta pesquisa foi o estudo de caso descritivo de caráter quantitativo e qualitativo, conforme definido por Yin (2001, p.32): “[...]um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos” .

O estudo de caso, conforme Yin (2001, p.104), pode se basear em muitas fontes de evidências, tais como: documentos, entrevistas, registros em arquivos, observação direta, participante e artefatos físicos.

De acordo com Triviños (1987, p.110-111), um estudo de caso busca produzir um conhecimento aprofundado de uma realidade delimitada, não podendo fazer generalizações, possibilitando formular hipóteses para outras pesquisas.

Nesta pesquisa foi abordada uma Instituição Federal de Ensino (IFE) vinculada ao Ministério da Educação que exerce atividades de ensino, pesquisa e extensão. Na IFE atuam 1.090 professores e 555 técnicos administrativos.

Ocupa uma área total de 432.808,63 m², com 129.823,69 m² de área construída, distribuídos em 14 *campi*; destes, 10 estão em funcionamento, três em Belo Horizonte, onde está sua sede, e os demais nas cidades de Leopoldina, Araxá, Divinópolis, Timóteo, Varginha, Nepomuceno, Curvelo e Contagem.

Quanto às atividades de ensino, são oferecidos 63 cursos, sendo 38 no ensino técnico, 16 na graduação e nove na pós-graduação (dois especialização *lato sensu* e sete mestrados acadêmicos). Em 2010, foram efetuadas 14.197 matrículas sendo 138 alunos no pró-técnico, 7.593 alunos no ensino técnico, 5.812 alunos na graduação, 95 na especialização *lato sensu* e 559 no mestrado acadêmico.

Em relação às atividades de pesquisa, a IFE tem 53 bolsistas financiados pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), 58 artigos publicados em periódicos, 202 trabalhos completos publicados em anais, 17 artigos publicados em revistas, cinco livros publicados e 20 capítulos de livros.

Nas atividades de extensão contam-se 61 cursos, cinco projetos sociais, nove programas, cinco apoios técnico-pedagógicos, oito prestações de serviços, 95 eventos beneficiando um público de cerca de 28.359 pessoas.

3.2 Unidade de análise, amostra e sujeitos de pesquisa

A unidade de análise escolhida nesta pesquisa compreende os professores do *Campus I* da Instituição Federal de Ensino, localizado em Belo Horizonte, onde se desenvolvem principalmente atividades do ensino médio e se encontra a sede da instituição.

Os sujeitos escolhidos desenvolvem atividades na unidade do *Campus I* da instituição, em horário noturno, na educação profissional técnica de nível médio nas formas de concomitância externa e subsequente. A concomitância externa é destinada a alunos que concluíram a primeira série do ensino médio e desejam fazer apenas o ensino técnico na Instituição. A subsequente é destinada aos alunos que já concluíram o ensino médio e desejam fazer o curso técnico.

Segundo Godoy (1995), para se compreender o comportamento humano, é preciso entender a estrutura na qual os indivíduos interpretam seus pensamentos,

sentimentos e ações, sendo que os fenômenos devem ser observados pela perspectiva dos participantes.

Na fase quantitativa, o critério de escolha dos sujeitos consiste na acessibilidade. Foram convidados a participar da pesquisa os professores efetivos, que trabalham sob os regimes de 20 horas, 40 horas e dedicação exclusiva, que estivessem presentes no ambiente da organização no período de coleta dos dados. Foram aplicados 55 questionários.

Na fase qualitativa foram realizadas 10 entrevistas considerando-se o caráter da voluntariedade dos sujeitos. Dos aproximados 130 professores que lecionam no período noturno, na unidade do *Campus I*, não fizeram parte da amostra 50 professores denominados substitutos por serem contratados por tempo limitado a dois anos de atividade.

A coleta de dados foi realizada pelo próprio pesquisador, nos períodos diurno e noturno, nos meses de fevereiro, março e abril de 2011. Por sugestão da diretora da unidade de ensino, os questionários foram aplicados nas salas das coordenações dos cursos após a autorização dos coordenadores. Quando chegavam ao local de trabalho, os docentes eram convidados a responder os questionários. Foi informado que a pesquisa tinha caráter de voluntariado e que eles não seriam identificados. Alguns professores alegaram ter pouco tempo para responder, outros acharam o questionário muito extenso, mas a maioria teve interesse em contribuir com a pesquisa.

As entrevistas foram realizadas pelo próprio pesquisador, com o uso de gravador. Os professores foram contatados previamente e agendado um horário conforme a disponibilidade. Foram realizadas entrevistas nos períodos diurno e noturno. As entrevistas foram realizadas na sala das coordenações e nos laboratórios, com tempo de duração de 20 a 40 minutos, obedecendo-se o roteiro elaborado por Pereira (2009) (ANEXO F). As entrevistas foram codificadas pelas nomenclaturas E1 a E10 para a preservação de suas identidades devido ao caráter acadêmico desta pesquisa e tabuladas em planilhas do sistema Excel identificando os principais sentidos das respostas.

A TAB.5 apresenta a codificação dos docentes entrevistados segundo a idade, sexo, estado civil, escolaridade, tempo de atuação como professor, tempo de serviço na instituição e setor de atuação.

Tabela 5 - Codificação dos docentes entrevistados

Entrevistado	Idade	Sexo	Estado Civil	Escolaridade	Tempo de atuação	Tempo de serviço na instituição	Setor de atuação
E1	55	M	Casado	Mestrado	20 anos	31 anos	Mecânica
E2	52	F	Separada	Mestrado	29 anos	29 anos	Química
E3	47	F	Separada	Mestrado	28 anos	25 anos	Mecânica
E4	62	M	Casado	Mestrado	20 anos	20 anos	Eletrotécnica
E5	39	M	Casado	Doutorado	15 anos	15 anos	Transporte
E6	59	M	Casado	Pós-Grad	32 anos	32 anos	Dep.Eng. Materiais
E7	49	M	Casado	Mestrado	32 anos	17 anos	Matemática
E8	30	F	Solteiro	Doutorado	1 ano	1 ano	Meio Ambiente
E9	34	M	Casado	Mestrado	9 anos	1 ano	Matemática
E10	41	F	Divorciado	Mestrado	20 anos	5 anos	Linguas Estrangeiras.

Fonte: Dados da pesquisa.

3.3 Técnicas de coleta de dados

Para a coleta de dados primários foram utilizados o questionário e a entrevista semi-estruturada. Primeiramente, foram coletados os dados pessoais dos respondentes voluntários por meio do questionário do ANEXO A. Para coletar as percepções de prazer e sofrimento, foram utilizadas as escalas integrantes do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA): Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) constante do ANEXO B , Escala de Custo Humano no Trabalho

(ECHT) No ANEXO C, Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) constante do ANEXO D e a Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) no ANEXO E, desenvolvidas por Mendes e Ferreira (2007). Na sequência foram realizadas 10 entrevistas semi-estruturadas, para investigar com mais profundidade pontos relevantes que surgiram na análise dos questionários e outras expressões dos docentes, representando outra fonte de evidência.

A escala EACT descreve o contexto do trabalho, referindo-se a representações relacionadas à organização, às relações socioprofissionais e às condições de trabalho. A escala ECHT descreve as exigências, representando o custo físico, cognitivo e afetivo do trabalho. A escala EIPST esclarece o sentido do trabalho demonstrando representações relativas às vivências de prazer e de sofrimento no trabalho. Já a escala EADRT estuda os efeitos do trabalho para a saúde representando danos físicos e psicossociais decorrentes do trabalho (MENDES, FERREIRA, 2007).

Nas escalas EIPST e EADRT foi realizada uma alteração no enunciado, substituindo a enumeração da ocorrência das vivências positivas e negativas de prazer e sofrimento e a frequência das ocorrências dos danos relacionados ao trabalho, de zero a seis vezes, escala Likert sete pontos, pelas expressões nunca, raramente, às vezes, frequentemente e sempre, escala Likert cinco pontos, visando facilitar a interpretação pelos respondentes.

Para Mendes e Ferreira (2001), a utilização de escalas para medir o prazer-sofrimento fornece indicadores que refletem uma situação que extrapola o dado, representando um conjunto de relações que possibilita a interpretação e o avanço do conhecimento confrontando dados quantitativos e qualitativos.

Mendes (2007) recomenda, em entrevistas individuais, um número mínimo de seis e máximo de 12 sujeitos, com base em sua experiência de quinze anos, considerando que os participantes devem ser escolhidos aleatoriamente, que seja mantido o caráter do voluntariado e que as entrevistas sejam gravadas e transcritas na íntegra.

A entrevista, para Yin (2001), representa uma das mais importantes fontes de informação para o estudo de caso, sendo considerada no geral como uma fonte essencial de evidência.

O roteiro de entrevista, desenvolvido por Pereira(2009) baseado nos trabalhos de Mendes (2007), utilizado para a coleta de dados está apresentado no ANEXO F.

Os dados secundários foram obtidos por meio de documentos da Instituição e de informações disponibilizadas em *sites* na internet.

3.4 Técnica de análise de dados qualitativos

Foi utilizada nesta pesquisa, para análise dos dados obtidos nas entrevistas, a técnica de análise de conteúdo por meio de tabulação temática em planilhas do sistema *Excell*.

Conforme Goulart (2006), o objetivo final e mais importante da análise de conteúdo é a produção de inferências válidas e que as inferências abordem símbolos, porém sem permitir que a subjetividade do pesquisador atribua uma interpretação pessoal a esses símbolos.

3.5 Técnicas de análise dos dados quantitativos

Realizou-se o tratamento dos dados quantitativos por meio das técnicas estatísticas univariada e bivariada. A distribuição de frequência do questionário foi apurada em termos de estatística univariada, em consonância com as partes que constituem o 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 de diferenças entre as características demográficas e ocupacionais e as variáveis de fatores do ITRA referente aos docentes pesquisados, foram utilizados testes não paramétricos, pois a suposição de normalidade para essas variáveis foi violada. Para as variáveis gênero, faixa etária, tempo de serviço na Instituição e tempo de serviço no cargo, que tem 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 escolaridade* - que apresentam 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, e 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 realizado o teste não paramétrico de *Friedman*. Esse 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 professores.

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 levados em consideração níveis de significância de $p < 0,01$ e $p < 0,05$, representando percentuais de confiança de 99,0% e 95,0%, respectivamente.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo compõe-se de quatro seções. Na primeira, descrevem-se as variáveis demográficas e ocupacionais referentes à coleta de dados quantitativos, a partir da distribuição de frequências e estatística descritiva. Na segunda, são apresentados dados que caracterizam o ITRA em conjunto com as falas dos entrevistados, que tiveram o objetivo de complementar e esclarecer os dados obtidos pelos questionários. Na terceira, mediante a utilização de procedimentos estatísticos bivariados, foram correlacionadas as associações das variáveis da pesquisa: dados demográficos e ocupacionais, aos fatores de contexto no trabalho, custo humano, prazer e sofrimento e danos no trabalho. Na quarta seção são descritos e analisados os dados demográficos e as falas dos entrevistados.

4.1 Descrição das variáveis demográficas e ocupacionais

Integra esta pesquisa uma amostra de 55 docentes de uma Instituição Federal de Ensino composta, em termos de gênero, por 21 pessoas do sexo feminino (38,2%) e por 34 pessoas do sexo masculino (61,8%). O GRAF.1 e a TAB.6 ilustram essa distribuição.

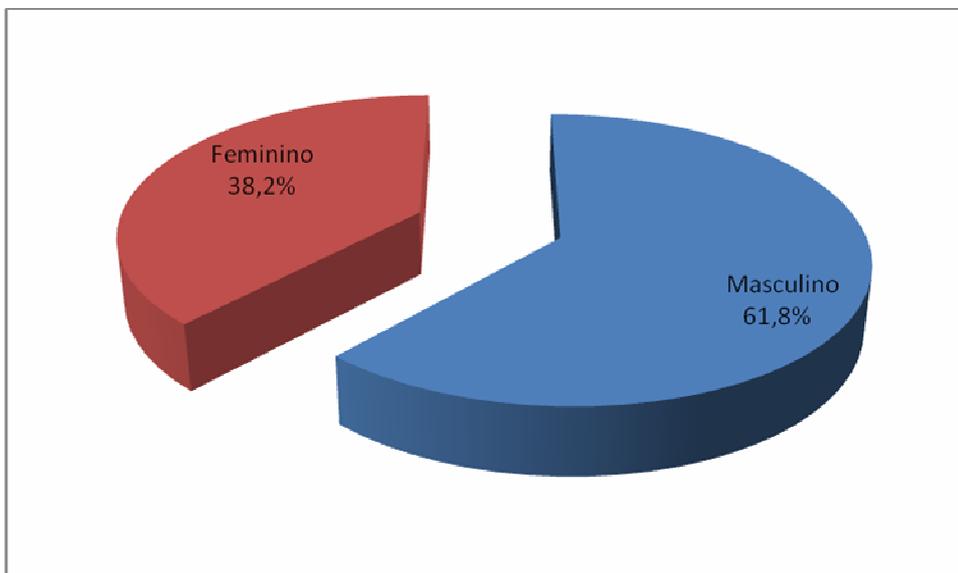


Gráfico 1 - Distribuição da amostra segundo o sexo

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 6 - Distribuição da amostra segundo o sexo

Gênero	Casos	%
Masculino	34	61.8
Feminino	21	38.2
Total	55	100.0

Fonte: Dados da pesquisa.

Percebe-se pelo GRÁF. 2 e pela TAB. 7, que a metade dos docentes na Instituição pesquisada encontra-se na faixa etária de 41 a 56 anos, pois essas idades são representadas pelo 1º e 3º quartil, respectivamente. Aproximadamente, 25% encontram-se na faixa acima de 56 anos.

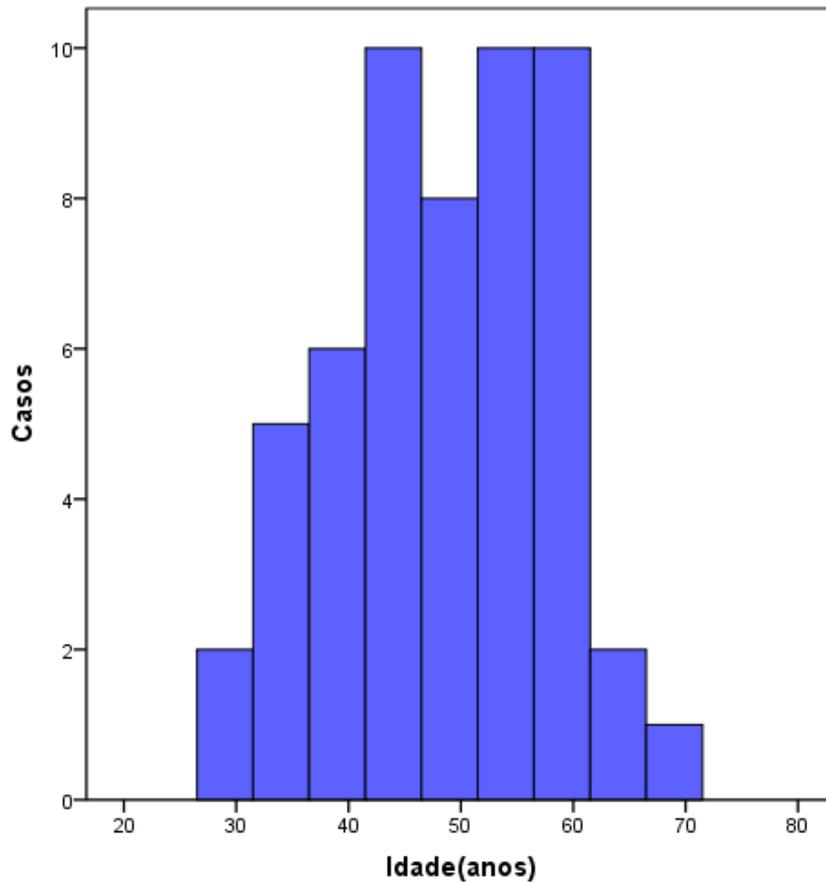


Gráfico 2 – Distribuição da amostra segundo a idade

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: Uma observação faltante.

Tabela 7 – Distribuição da amostra segundo a idade

Variável	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Idade	48.19	9.54	41.50	47.50	56.25

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: Uma observação faltante.

Em relação ao estado civil, 60% dos docentes pesquisados são casados; 18,2% são solteiros; e 14,6% são divorciados ou separados como se pode constatar no GRAF.3 e na TAB.8.

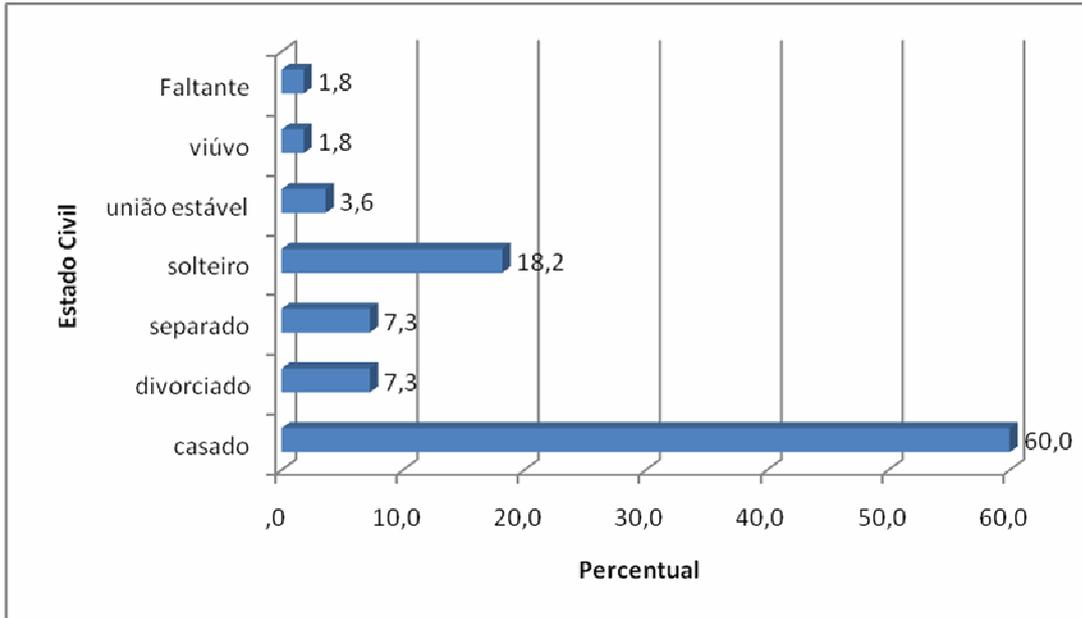


Gráfico 3 – Distribuição da amostra segundo o estado civil

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 8 – Distribuição da amostra segundo o estado civil

Estado Civil	Casos	%
Casado	33	60.0
Divorciado	4	7.3
Separado	4	7.3
Solteiro	10	18.2
União estável	2	3.6
Viúvo	1	1.8
Faltante	1	1.8
Total	55	100.0

Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere ao grau de escolaridade dos respondentes, o maior percentual (49,1%) tem mestrado completo; 27,3% são docentes que têm doutorado e 16,4% representam os docentes com pós-graduação lato sensu. É o que mostra o GRÁF. 4 e a TAB.9.

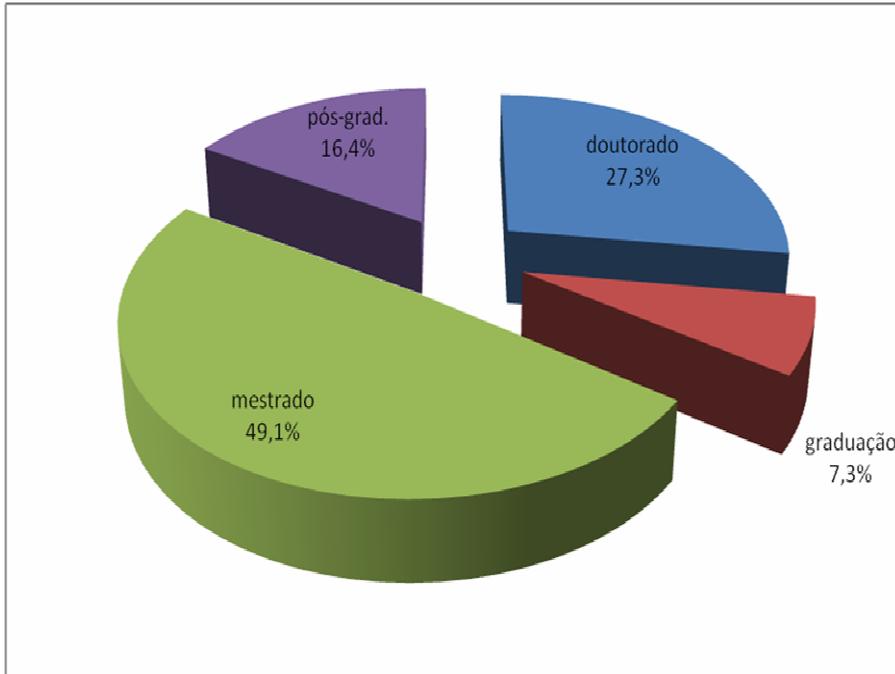


Gráfico 4 – Distribuição da amostra segundo o grau de escolaridade

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 9 – Distribuição da amostra segundo o grau de escolaridade

Escolaridade	Casos	%
Doutorado	15	27.3
Graduação	4	7.3
Mestrado	27	49.1
Pós-graduação lato sensu	9	16.3
Total	55	100.0

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao tempo de serviço na Instituição, pode-se dizer que 50% dos professores trabalham entre cinco a 27 anos. Aproximadamente 25% dos docentes trabalham na Instituição há mais de 27 anos (GRAF. 5 e TAB. 10). O tempo médio de serviço na Instituição foi de 17 anos, aproximadamente, com desvio-padrão de 11 anos.

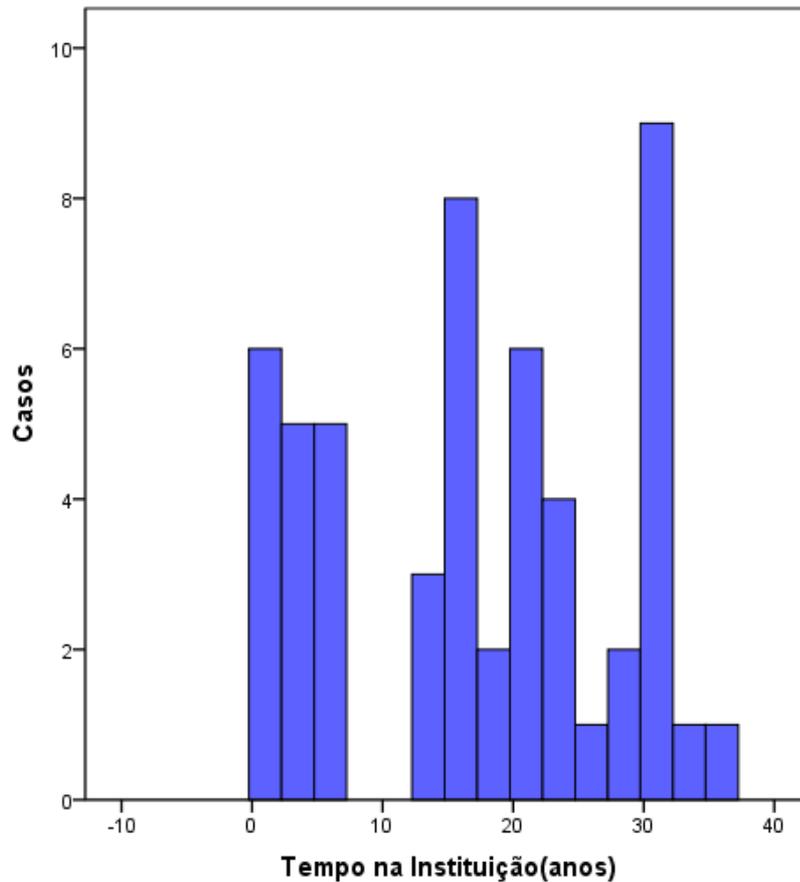


Gráfico 5 – Distribuição de amostra segundo o tempo de serviço na instituição em anos

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: Duas observações faltantes.

Tabela 10 – Distribuição de amostra segundo o tempo de serviço na instituição em anos

Variável	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Tempo de serviço na Instituição	16.95	10.98	5.00	17.00	27.00

Fonte: Dados coletados da pesquisa, 2011.

Nota: Duas observações faltantes.

Quanto ao tempo de serviço no cargo, pode-se dizer que 50% dos professores trabalham entre cinco a 26 anos. Aproximadamente 25% dos docentes trabalham no

cargo há mais de 26 anos (GRAF. 6 e TAB. 11). O tempo médio de serviço no cargo foi de 17 anos, aproximadamente, com desvio-padrão de 11 anos.

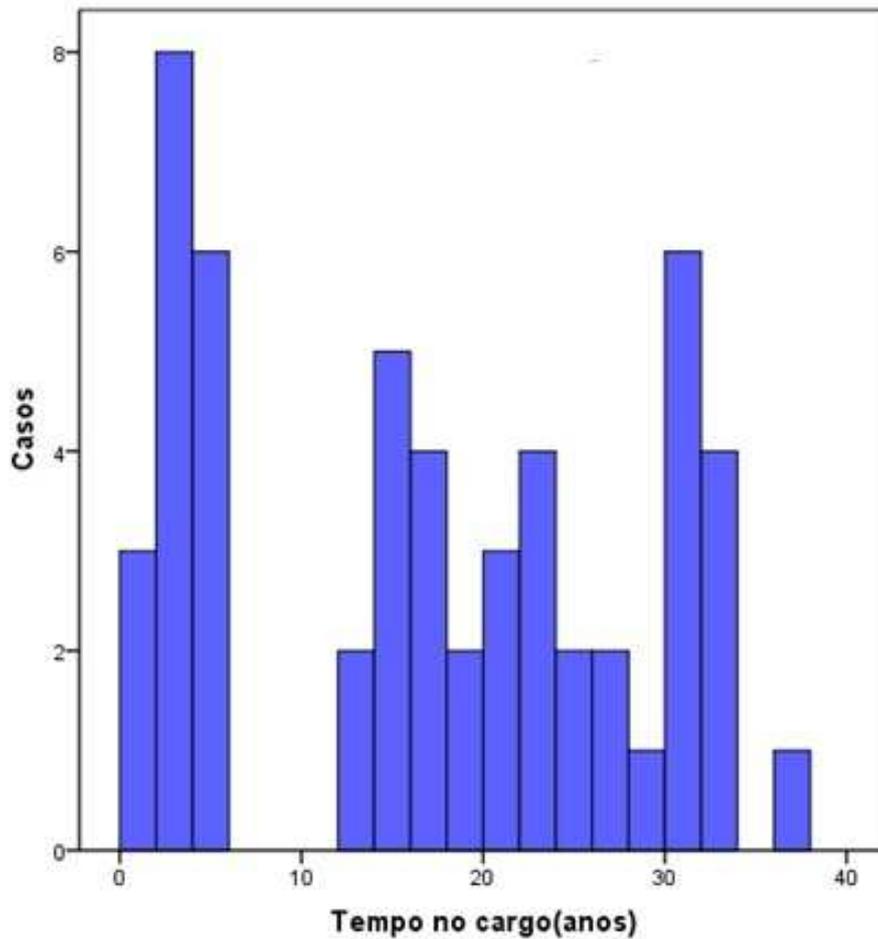


Gráfico 6 – Tempo de serviço no cargo

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: Duas observações faltantes.

Tabela 11 – Tempo de serviço no cargo

Variável	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Tempo de serviço no Cargo	16.72	11.02	5.00	16.00	26.00

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: Duas observações faltantes.

De acordo com a TAB. 12 e GRAF. 7, a maioria dos docentes trabalha exclusivamente para a Instituição, totalizando um percentual de 98,2%. Compõem o percentual restante 1,8% de docentes trabalhando em tempo integral (40 horas).

Tabela 12 - Distribuição da amostra segundo carga horária de trabalho.

Horas de trabalho	Casos	%
40 horas	01	1.8
Dedicação exclusiva	54	98.2
Total	55	100.0

Fonte: Dados da pesquisa.

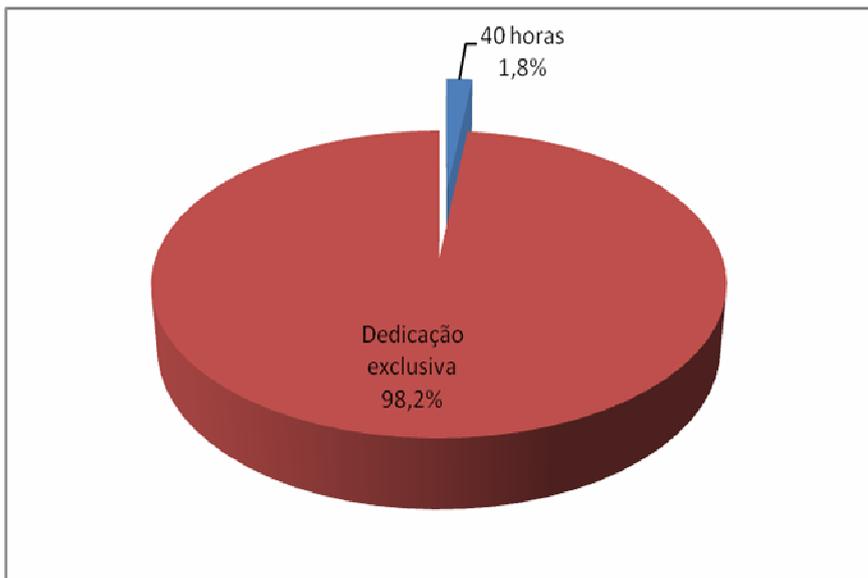


Gráfico 7- Distribuição da amostra segundo carga horária de trabalho

Fonte: Dados pesquisa.

Quanto ao exame médico, a maior concentração (69,1%) não participou do último exame médico, enquanto que 30,9% participaram como mostra o GRAF. 8 e a TAB. 13.

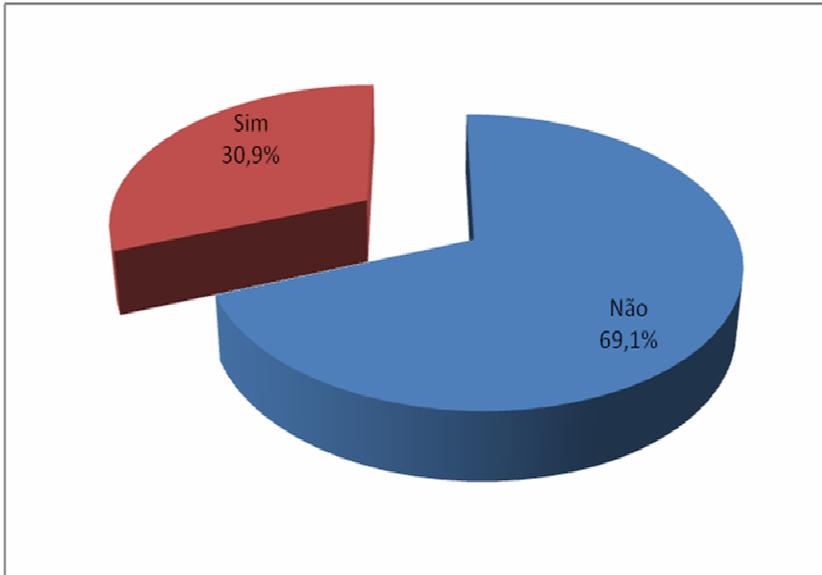


Gráfico 8 – Distribuição da amostra segundo realização do exame médico

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 13 – Distribuição da amostra segundo realização do exame médico

Participou do último exame médico	Casos	%
Não	38	69.1
Sim	17	30.9
Total	55	100.0

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com o GRAF.9 e a TAB.14, a maioria dos entrevistados obtiveram nenhum afastamento por motivos de saúde, totalizando um percentual de 90,9%; 7,3% apresentaram de um a três afastamentos e 1,8% tiveram mais de três afastamentos.

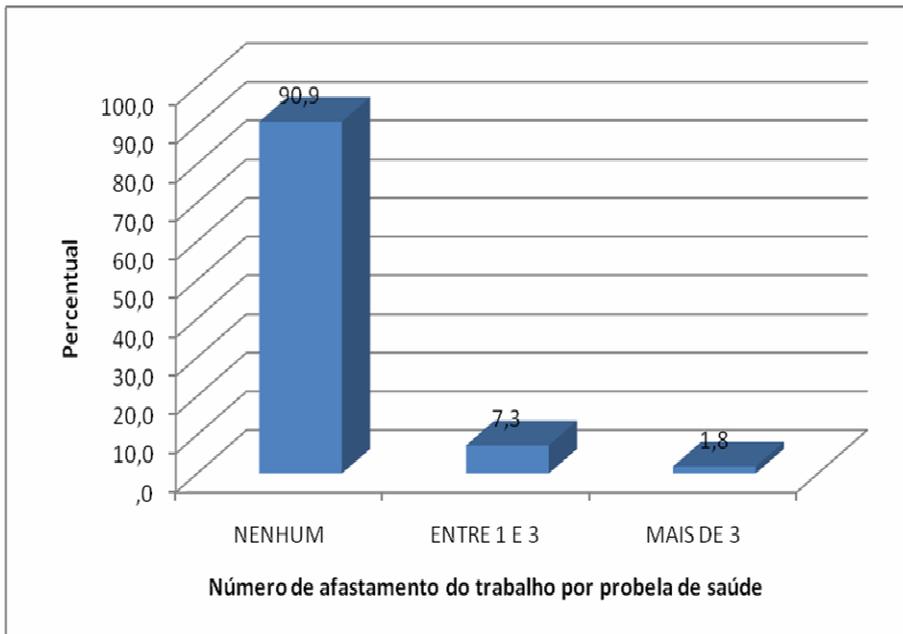


Gráfico 9 – Distribuição da amostra segundo o afastamento do trabalhador por motivos de saúde

Fonte: Dados da pesquisa.

Tabela 14 – Distribuição da amostra segundo o afastamento do trabalhador por motivos de saúde

Afastamentos do trabalho por problema de saúde relacionado ao trabalho no ano	Casos	%
Nenhum	50	90.9
Entre 1 e 3	4	7.3
Mais de 3	1	1.8
Total	55	100.0

Fonte: Dados da pesquisa.

Em síntese, considerando-se a amostra pesquisada, pode-se deduzir, em termos demográfico-ocupacionais, que a maioria dos entrevistados são professores do sexo masculino, encontram-se na faixa etária de 41 a 56 anos, são casados, têm mestrado completo, o tempo de trabalho no cargo é de cinco a 26 anos, trabalham em regime de dedicação exclusiva e não apresentam afastamento do trabalho por motivos de saúde.

Os números de afastamentos por motivos de saúde não representam uma situação alarmante e confirmam uma boa situação de saúde dos docentes.

4.2 Descrição das características do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento

A seguir, são apresentados os dados que caracterizam o 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).

Sempre que possível, os dados quantitativos foram comparados aos dados qualitativos, coletados por meio das entrevistas.

4.2.1 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). Essa escala é de cinco pontos, em que 1 = Nunca, 2 = Raramente, 3 = Às vezes, 4 = Frequentemente, 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), o desvio-padrão como medidas de dispersão e o teste de Friedman como medida de diferenças perante os escores obtidos. Tais procedimentos foram aplicados a todos os resultados que acompanham essa subseção e os demais da seção **4.2**.

A TAB. 15 demonstra 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 o fator associado à organização do trabalho (2,81).

Tabela 15 – Caracterização da amostra segundo o fator do contexto do trabalho

Contexto do trabalho	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Organização do trabalho	2.81	0.53	2.45	2.91	3.18
Condições de trabalho	2.51	0.76	2.00	2.30	3.20
Relações socioprofissionais	2.36	0.61	1.90	2.40	2.70

Fonte: Dados da pesquisa.

O uso do teste de 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. 16).

Tabela 16 – 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)	2,91		
Condições de trabalho (CT)	2,30	0.000**	OT > CT = RSP
Relações socioprofissionais (RSP)	2,40		

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 conclusão obtida da TAB. 16 é que o fator *organização do trabalho* é o mais significativo (2,91) e causa maior insatisfação nos docentes pesquisados que *condições de trabalho* (2,30) e que *relações socioprofissionais* (2,40).

No que diz respeito aos indicadores de *organização do trabalho*, constatou-se uma situação de **crítica à grave** dos informantes, uma vez todos os indicadores superaram o valor médio de 2,30, com exceção do indicador *Os resultados esperados estão fora da realidade que obteve um escore abaixo de 2,30* como se vê na TAB. 17.

Tabela 17 – Distribuição dos indicadores pertinentes à organização do trabalho

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas	3.22	1.12	3.00	3.00	4.00
O ritmo de trabalho é excessivo	3.13	0.77	3.00	3.00	4.00
As tarefas são cumpridas com pressão de prazo	3.09	0.97	2.00	3.00	4.00
As tarefas são repetitivas	3.05	1.04	2.00	3.00	4.00
Existe divisão entre quem planeja e quem executa	2.84	1.15	2.00	3.00	3.00
As normas para a execução das tarefas são rígidas	2.80	1.04	2.00	3.00	4.00
As tarefas executadas sofrem descontinuidade	2.76	0.96	2.00	3.00	3.00
Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho	2.64	0.89	2.00	3.00	3.00
Existe forte cobrança por resultados	2.58	1.07	2.00	3.00	3.00
Existe fiscalização do desempenho	2.58	1.08	2.00	2.00	3.00
Os resultados esperados estão fora da realidade	2.27	0.76	2.00	2.00	3.00

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da TAB. 17 evidenciam que os indicadores mais graves associados à *organização do trabalho* se relacionam à insuficiência de pessoas para realizar as tarefas (3,22), ao ritmo excessivo de trabalho (3,13) e à pressão no cumprimento das tarefas (3,09).

Isso pode ser exemplificado pela fala do primeiro entrevistado.

“Olha, o trabalho aqui exige bastante da gente, principalmente no comportamental e no emocional, infelizmente, a instituição que a gente trabalha, o planejamento, embora ele ocorra, ele não é muito seguido né? Ele é planejado, mas, infelizmente, ele não é muito seguido, então isso te deixa sempre trabalhando sob pressão, você está sempre apagando incêndio e é isso que acaba desgastando um pouco”. (E1)

Quanto ao ritmo de trabalho a análise das entrevistas demonstrou um resultado divergente do questionário, como se constata na TAB.79 (p.114), porque a maioria dos entrevistados considerou ser um ritmo normal, bom, estabelecido pela demanda mas que pode ser cumprido sem dificuldades conforme relatou o terceiro entrevistado.

“Meu ritmo de trabalho é normal tá? Eu não considero que é um ritmo muito acelerado, nem muito lento. É um ritmo normal. Como eu estou te falando eu trabalho 4 horas por dia e estudo 4 a 5 horas por dia, e no outro tempo eu dedico a atividades pessoais, eu acho que é um ritmo normal.” (E3)

Quanto à pressão para cumprir os prazos identifica-se, mais uma vez, uma coincidência entre os dados quantitativos e qualitativos. A maioria dos entrevistados relatou, como se vê na TAB.80, que os prazos, com relação ao ensino, não sofrem pressão e podem ser cumpridos com tranqüilidade. É o que relata o sétimo entrevistado.

“Bom, as tarefas são feitas aqui, são feitas dentro de cronograma, então a gente não sofre pressão. A pressão eu acho que é a execução que a gente tem que fazer, se a gente executa dentro dos prazos, a gente não tem muito problema não. O problema é que a gente vai passando, o tempo vai passando tão rápido e a gente vai deixando alguma coisa para trás e isso vai ser um fator complicador mais a frente.” (E7)

No estudo realizado por Moraes (2005), com professores de ensino fundamental em processo de formação superior, alguns docentes alegaram vivenciar sofrimento por não terem tempo para organizar suas aulas o que reflete a sobrecarga em período de qualificação.

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 3,00 (TAB. 18)

Tabela 18 – Distribuição dos indicadores pertinentes a relações socioprofissionais

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Falta integração no ambiente de trabalho	2.80	0.91	2.00	3.00	3.00
A comunicação entre funcionários é insatisfatória	2.58	0.98	2.00	3.00	3.00
Existem disputas profissionais nos locais de trabalho	2.56	1.03	2.00	2.00	3.00
As tarefas não estão claramente definidas	2.44	1.12	2.00	2.00	3.00
Os funcionários são excluídos das decisões	2.42	0.94	2.00	2.00	3.00
A distribuição das tarefas é injusta	2.38	1.03	2.00	2.00	3.00
Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados	2.20	1.03	1.00	2.00	3.00
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	2.18	0.92	1.00	2.00	3.00
A autonomia é inexistente	2.02	0.91	1.00	2.00	2.00
Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	2.00	0.84	1.00	2.00	3.00

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da TAB. 18 evidenciam que os indicadores mais críticos associados às *relações socioprofissionais* relacionam-se à falta de integração no ambiente de trabalho (2,80) e à deficiência de comunicação entre os funcionários (2,58). No entanto, a maioria dos professores entrevistados não confirmou ter problemas de comunicação com os colegas de trabalho, conforme citado pelo quarto entrevistado.

“Olha, o meu entrosamento com os meus colegas é maravilhoso, ainda que, às vezes, arranhe, mas nós arranhamos de uma maneira que é preciso as vezes. Nem sempre, você consegue falar tudo o que a pessoa quer ouvir, você fala o que é preciso ser falado e, às vezes, isso contraria algumas pessoas, mas o relacionamento é 100% maravilhoso, não levo para casa assim, rancor de ter ofendido, às

vezes eu posso ter falado um pouquinho mais forte, mas a gente corrige ao longo do trabalho.” (E4)

A maior parte dos entrevistados confirmou que existem disputas profissionais na Instituição, como exemplificado na fala do segundo entrevistado.

“Acho que, de modo geral, acontece em muitos setores aqui, principalmente de professores novos chegando, com uma titulação maior, um pouco de ciúmes dos professores mais antigos que não têm essa titulação, mas têm a experiência, eu percebo isso em alguns setores.” (E2)

No que diz respeito aos indicadores relativos às *condições de trabalho*, a situação dos informantes varia entre **satisfatória** e **crítica**, uma vez que todas as medianas obtidas exibiram valores até 3,00 como mostra a TAB.19.

Tabela 19 – Distribuição dos indicadores pertinentes a condições de trabalho

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Existe muito barulho no ambiente de trabalho	3.02	1.06	2.00	3.00	4.00
Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	2.73	1.13	2.00	3.00	4.00
Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários	2.64	1.14	2.00	2.00	3.00
As condições de trabalho são precárias	2.53	0.98	2.00	2.00	3.00
O ambiente físico é desconfortável	2.53	1.17	2.00	2.00	3.00
O posto/estação de trabalho é inadequado para a realização das tarefas	2.51	1.05	2.00	2.00	3.00
O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	2.45	1.07	2.00	2.00	3.00
O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	2.45	1.03	2.00	2.00	3.00
O material de consumo é insuficiente	2.27	0.99	2.00	2.00	3.00
As condições de trabalho oferecem risco à segurança das pessoas	1.93	0.92	1.00	2.00	2.00

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da TAB.19 evidenciam que os indicadores menos satisfatórios associados às condições do trabalho relacionam-se à existência de muito barulho no ambiente (3,00) e instrumentos de trabalho insuficientes (3,00).

As respostas dos entrevistados não confirmaram pontos negativos sobre as condições de trabalho na Instituição, como pode ser verificado na fala do nono entrevistado.

“Estou em um local que me permite trabalhar de uma forma tranquila.”
(E9)

No estudo de caso realizado por Paiva e Saraiva (2005), com docentes de três diferentes tipos de instituições de ensino (centro universitário privado, universidade confessional privada e universidade pública federal), à semelhança dos achados da presente pesquisa, os autores concluíram que, apesar de o trabalho ser considerado cansativo e desgastante, foi identificada, na maioria dos professores entrevistados, grande satisfação em ser professor.

4.2.2 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). Essa 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 2,29 = 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 apresentaram uma média entre 2,30 e 3,69, com exceção do custo cognitivo que constatou **uma situação grave** (3,71), como se vê na TAB. 20.

Tabela 20 – 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	3.71	0.70	3.40	3.70	4.20
Custo físico	2.52	0.66	2.10	2.60	2.90
Custo afetivo	2.37	0.77	1.83	2.42	2.83

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, como está demonstrado na TAB. 21.

Tabela 21 – Avaliação dos escores referentes ao custo humano do trabalho na amostra total

Custo humano do trabalho	Resultados		
	Escore	P-valor	Conclusão
Custo cognitivo (CC)	3.70		
Custo físico (CF)	2.60	0.000**	CC > CF = CA
Custo afetivo (CA)	2.42		

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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%).

No artigo de Gasparini, Barreto e Assunção (2005), analisando-se uma outra situação, foram investigados os afastamentos dos docentes da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, por motivos de saúde, tendo verificado que as circunstâncias sob as quais os professores mobilizam suas capacidades físicas, afetivas e cognitivas, para cumprir os objetivos da produção escolar, podem ocasionar sobreesforço ou hipersolicitação de suas funções psicofisiológicas, o que pode gerar afastamentos do trabalho por transtornos mentais.

A TAB. 22 apresenta os indicadores relativos ao custo cognitivo dos professores. Em uma avaliação global, conforme mostra a tabela, verificou-se que todas as questões relacionadas ao custo cognitivo dos docentes pesquisados apresentam **equilíbrio entre resultados graves e críticos**, pois os escores médios obtidos variaram de 3,00 a 4,00, com exceção do indicador *Desenvolver macetes*, que obteve um escore abaixo de 3,00.

Tabela 22 – Distribuição dos indicadores pertinentes ao custo cognitivo

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Usar a memória	4.22	0.92	4.00	4.00	5.00
Ter concentração mental	4.13	1.00	4.00	4.00	5.00
Usar a criatividade	4.13	0.86	4.00	4.00	5.00
Fazer esforço mental	4.05	0.95	3.00	4.00	5.00
Ter desafios intelectuais	4.04	0.98	3.00	4.00	5.00
Ter que resolver problemas	3.76	1.07	3.00	4.00	5.00
Ser obrigado a lidar com imprevistos	3.73	0.91	3.00	4.00	4.00
Usar a visão de forma contínua	3.73	1.04	3.00	4.00	5.00
Fazer previsão de acontecimentos	3.36	1.11	3.00	3.00	4.00
Desenvolver macetes	1.98	1.16	1.00	2.00	3.00

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da TAB. 22 evidenciam que os indicadores mais **graves** se referem a: usar a memória (4,22), ter concentração mental (4,13), usar a criatividade (4,13), ter desafios intelectuais (4,04) e fazer esforço mental (4,05). Os indicadores **críticos** associados ao custo cognitivo relacionam-se com: ter que resolver problemas (3,76) e ser obrigado a lidar com imprevistos (3,73).

Os docentes entrevistados confirmaram a presença dos custos cognitivos principalmente pela forma da capacitação, ou seja, pela necessidade de sempre estarem se aperfeiçoando. Conforme foi descrito pelo sétimo entrevistado,

“[...]hoje em dia, o que rege é o mundo, hoje o mundo muito capitalista, então, se você não acompanha esse capitalismo, você fica muito pra trás. Hoje um professor, para ele ter um salário digno, ele tem que estudar bastante, cada vez mais se aperfeiçoar e até, talvez, quando ele fosse aposentar, ele estaria estudando, os níveis salariais cada dia mudam, de ano para ano.”(E7)

As TAB.s 23 e 24 mostram os resultados do custo humano do trabalho dos

professores em relação aos custos afetivo e físico, respectivamente. Em uma avaliação global, verificou-se que a **maioria dos indicadores** relacionados ao custo afetivo dos docentes pesquisados foi apontada uma situação entre **crítica e satisfatória**. É o que mostra a TAB. 23.

Tabela 23 – Distribuição dos indicadores pertinentes ao custo afetivo

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Ter controle das emoções	3.36	1.24	2.00	4.00	4.00
Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros	3.02	1.24	2.00	3.00	4.00
Ter custo emocional	2.95	1.10	2.00	3.00	4.00
Disfarçar os sentimentos	2.73	1.21	2.00	3.00	3.00
Ser obrigado a cuidar da aparência física	2.71	1.34	1.00	3.00	4.00
Ter que lidar com ordens contraditórias	2.67	1.02	2.00	3.00	3.00
Ser obrigado a ter bom humor	2.38	1.27	1.00	2.00	3.00
Ser obrigado a elogiar as pessoas	2.00	1.09	1.00	2.00	3.00
Ser bonzinho com os outros	1.93	1.10	1.00	2.00	3.00
Ser obrigado a sorrir	1.67	1.00	1.00	1.00	2.00
Ser submetido a constrangimentos	1.64	0.85	1.00	1.00	2.00
Transgredir valores éticos	1.40	0.93	1.00	1.00	1.00

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da TAB. 23 evidenciam que o indicador mais grave associado ao custo afetivo relaciona-se com ter controle das emoções (3,36). Entretanto, não se sentem obrigados a sorrir (1,67), a ser submetidos a constrangimentos (1,64) e a transgredir valores éticos (1,40), ou seja, três indicadores são classificados como satisfatórios.

O controle emocional exigido pela profissão docente pode ser verificado na fala do

quarto entrevistado.

“Nossa é tudo. Isso aí meche com a gente no dia a dia, o professor, ele tem que estar equilibrado, ele tem que ter tempo, ele tem que se preparar para todo dia estar com tudo a tempo e a hora para a necessidade dos alunos. Equilibrado por quê? Você vai para sala de aula, as pessoas são heterogêneas, um grupo heterogêneo. Então, uns têm uma educação satisfatória, outros não. Você não tem como cobrar que ele venha de um berço esplêndido ou de uma educação muito linda, não tem como cobrar isso, então, você tem que saber comportar e esse saber comportar, às vezes, significa tolerar e essa tolerância passa por você o tempo todo que é o seu emocional, tem que estar preparado para lidar com tudo isso. Então, a gente tem que estar disponível, tem que atender as exigências suas e dos outros e se comportar dignamente perante todas as situações, com equilíbrio, com emoção, com educação e com tranquilidade.” (E4)

As atividades dos docentes, verificadas nos estudos de Assunção e Oliveira (2009), tornaram-se mais complexas, devido à maior intensidade das novas demandas da escola, muitas vezes os professores tem que enfrentar situações para as quais não se acham preparados, seja pela sua formação profissional ou pela falta de experiência, quanto mais carente o contexto, maiores se tornam as demandas, dos docentes espera-se preparo, formação e estímulo e domínio da sala de aula.

Em uma avaliação global, conforme mostra a TAB. 24 verificou-se que todas as questões relacionadas ao custo físico dos docentes pesquisados tendem a uma avaliação **crítica**, embora quatro indicadores apresentem uma avaliação **satisfatória**.

Tabela 24 – Distribuição dos indicadores pertinentes ao custo físico

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Ser obrigado a ficar em pé	3.40	1.26	3.00	3.00	4.00
Usar as mãos de forma repetida	3.36	1.16	3.00	3.00	4.00
Usar as pernas de forma contínua	3.04	1.35	2.00	3.00	4.00
Subir e descer escadas	2.71	1.10	2.00	3.00	3.00
Usar os braços de forma contínua	2.58	1.21	2.00	2.00	3.00
Caminhar	2.56	1.12	2.00	2.00	3.00
Ficar em posição curvada	2.18	1.17	1.00	2.00	3.00
Fazer esforço físico	1.87	0.92	1.00	2.00	2.00
Usar a força física	1.80	0.91	1.00	2.00	2.00
Ter que manusear objetos pesados	1.69	0.84	1.00	2.00	2.00

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da TAB. 24 evidenciam que os indicadores mais graves associados ao custo físico relacionam-se com: ser obrigado a ficar em pé (3,40), usar as mãos de forma repetida (3,36), usar as pernas de forma continua (3,04), subir e descer escadas (2,71), usar os braços de forma continua (2,58) e caminhar (2,56). Os mais satisfatórios são: ter que manusear objetos pesados (1,69) e usar força física (1,80). Não foram especificados os custos físicos pelos entrevistados. Eles informaram ter cansaço físico e mental, sendo que, para enfrentar melhor seu dia a dia de trabalho, recorrem a atividades físicas e ao lazer. Conforme relatado pelo segundo entrevistado,

“[...]Jeu acho que, como é a melhor fase da minha vida é agora porque a maturidade traz essa serenidade e já com filhos criados, então, como não precisam muito de mim em casa, eu posso ficar mais por conta da escola. Nessa fase eu tenho me preocupado com a minha saúde física, mental, então eu faço massagem duas vezes na semana, no horário do almoço, que eu acho que é um momento meu que eu não quero abrir mão, de relaxamento, eu faço uma atividade de dança uma vez na semana, à noite e que também é um momento de relaxamento, faço atividade física, escuto música que eu acho bom também quando eu estou sem trabalhar, tenho meu momento de

oração. Então, eu acho que eu tenho procurado aprender e acho que essa tranquilidade e essa serenidade foram adquiridas com o tempo por causa da maturidade. Aí, eu consigo desenvolver o trabalho de uma forma mais tranqüila, porque eu tenho um momento meu, onde eu faço algumas atividades que é só pra meu 'relax' mesmo." (E2)

4.2.3 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). Essa escala é de cinco pontos, em que 1 = Nunca, 2 = Raramente, 3 = Às vezes, 4 = Frequentemente, 5 = Sempre.

Para os fatores do prazer, considerando que os itens são redigidos de forma positiva, em um primeiro momento, calculou-se um indicador por meio do qual foi colhido pela combinação dos itens pertinentes a essa parte do questionário. Em seguida, foi apurada a média (4,02), bem como o desvio-padrão (0,59) desse indicador.

Definiu-se o ponto de corte dos fatores de prazer em três níveis diferentes, considerando um desvio-padrão (acima e abaixo) em relação ao ponto médio do indicador, por meio do seguinte cálculo:

$$\begin{aligned} \mu \pm \sigma \\ 4,02 \pm 0,59 \end{aligned}$$

Em que:

μ = média dos itens da liberdade de expressão e realização profissional

σ = desvio dos itens de liberdade de expressão e realização profissional

Assim, considera-se como resultado para vivência de prazer:

- acima de 4,61 = avaliação mais positiva, satisfatória;
 entre 3,44 e 4,60 = avaliação moderada, crítica;
 abaixo de 3,43 = avaliação para raramente, grave.

Para os fatores de sofrimento, considerando que os itens são redigidos de forma negativa, em um primeiro momento, calculou-se um indicador por meio do qual foi colhido pela combinação dos itens pertinentes a essa parte do questionário. Em seguida, foi apurada a média (2,22), bem como o desvio-padrão (0,64) desse indicador. Definiu-se o ponto de corte dos fatores de sofrimento em três níveis diferentes, considerando um desvio-padrão (acima e abaixo) em relação ao ponto médio do indicador por meio do seguinte cálculo:

$$\mu \pm \sigma$$

$$2,22 \pm 0,64$$

Em que:

μ = média dos itens da falta de liberdade e esgotamento profissional

σ = desvio dos itens de falta de liberdade e esgotamento profissional

Assim, considera-se como resultado para vivência de sofrimento:

- acima de 2,86 = avaliação mais negativa, grave;
 entre 1,58 e 2,85 = avaliação mais moderada, crítica;
 abaixo de 1,57 = avaliação mais positiva, satisfatória.

Conforme relatou Mendes (2007), um dos sentidos do trabalho é o prazer. O trabalho quando se transforma em uma fonte de prazer, pela identidade, realização, reconhecimento e pela liberdade, permite que o trabalhador seja o sujeito da ação e crie estratégias para dominar o seu trabalho e não ser dominado por ele, desde que

as condições de trabalho lhe permitam liberdade para desenvolver suas capacidades, não sendo prazerosa uma atividade que exija mais energia que o trabalhador seja capaz de criar.

No que diz respeito aos fatores de vivências de prazer e sofrimento, constatou-se uma situação **crítica** para os fatores do prazer e **crítica** para os fatores de sofrimento, uma vez que o escore obtido apresentou medianas entre 3,44 a 4,60 para os fatores de prazer e entre 1,58 a 2,85, para os fatores de sofrimento como se vê na TAB.25.

Tabela 25 – 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	4.11	0.62	3.75	4.13	4.63
Realização profissional	3.95	0.69	3.67	4.00	4.22
Esgotamento profissional	2.44	0.72	2.00	2.57	2.86
Falta de reconhecimento	2.03	0.67	1.50	2.00	2.50

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da TAB. 25 evidenciam que o indicador **mais crítico** associado aos fatores de prazer relacionam-se à *realização profissional* (4,00), enquanto o esgotamento profissional (2,57) se refere ao fator de sofrimento no trabalho **mais crítico**.

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 < 0,05. O fator *liberdade de expressão* (LE) foi o mais expressivo como mostra a TAB.26.

Tabela 26 – 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)	4.13	0.046*	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%).

As TABS. 27 e 28 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 todos os seus indicadores são percebidos pelos docentes pesquisados como críticos (TAB. 27).

Tabela 27 – Distribuição dos indicadores pertinentes à realização profissional

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Orgulho pelo que faço	4.38	0.76	4.00	5.00	5.00
Identificação com as minhas tarefas	4.15	0.73	4.00	4.00	5.00
Realização profissional	4.09	0.87	4.00	4.00	5.00
Bem-estar	4.07	0.84	4.00	4.00	5.00
Satisfação	3.93	0.74	3.00	4.00	4.00
Gratificação pessoal com as minhas atividades	3.91	0.84	3.00	4.00	5.00
Motivação	3.84	0.81	3.00	4.00	4.00
Valorização	3.65	0.95	3.00	4.00	4.00
Reconhecimento	3.51	1.05	3.00	4.00	4.00

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da TAB. 27 evidenciam que os indicadores **menos críticos** associam-se a orgulho pelo que faço (4,38), identificação com as tarefas (4,15), realização profissional (4,09) e bem-estar (4,07). O indicador mais **grave** é reconhecimento (3,51).

Os entrevistados confirmaram em suas falas que gostam muito do seu trabalho, como demonstrado pelo segundo entrevistado.

“Eu adoro o meu trabalho. Eu adoro estar em sala de aula, adoro a relação com os alunos, adoro o trabalho que eu faço administrativo. O trabalho, a convivência com as pessoas, eu adoro.”(E2)

A exceção foi o sétimo entrevistado que demonstrou preocupação com o nível de qualidade do ensino.

“O sentimento que eu tenho do meu trabalho aqui é devido ao tempo, o nível de ensino, cada dia que passa, ele vai caindo um pouco, as cobranças em relação aos alunos vão se diminuindo. O que eu chamo de trabalho seria, vamos supor,

um serviço que você sentiria a vontade e ao mesmo tempo gostasse de fazer aquilo que você um dia pensou em atuar.”
(E7)

Para Dejours (2007), é importante perseverar na análise dos motores individuais e coletivos do prazer no trabalho considerando que o trabalho continua sendo o mediador insubstituível da realização no campo social.

Ao analisar algumas pesquisas sobre o trabalho docente, Kuenzer e Caldas (2009) apresentaram um paradoxo em que, de um lado, ocorre com nitidez a precarização do trabalho e, do outro, a existência da satisfação e do comprometimento.

A TAB. 28 trata das vivências dos docentes em relação à liberdade de expressão. Quanto a isso, constatou-se uma situação **crítica** dos informantes, uma vez que todos os escores obtidos apresentaram mediana igual a 4,00.

Tabela 28 – Distribuição dos indicadores pertinentes à liberdade de expressão

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Liberdade para usar a minha criatividade	4.35	0.67	4.00	4.00	5.00
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias	4.22	0.94	4.00	4.00	5.00
Solidariedade entre os colegas	4.18	0.80	4.00	4.00	5.00
Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas	4.13	0.84	4.00	4.00	5.00
Liberdade com a chefia para negociar o que precisa	4.11	0.92	4.00	4.00	5.00
Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho	4.04	0.86	3.00	4.00	5.00
Confiança entre os colegas	3.96	0.79	3.00	4.00	5.00
Cooperação entre os colegas	3.89	0.83	3.00	4.00	5.00

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da TAB. 28 evidenciam que o indicador que mais se afasta de satisfação está associado à cooperação entre os colegas. A oitava entrevistada relatou que frequentemente é solicitada a cooperar com seus colegas.

“Sim, frequentemente eu sou solicitada para resolver problemas relacionados a técnica, no laboratório e sou muito solicitada em ajudar todo mundo que precisa, é claro que a pessoa tem que demonstrar um certo interesse, se não, não tem como.(E8)

O quinto entrevistado demonstrou ser a liberdade de expressão um dos fatores mais importantes em seu trabalho.

“Mais importante é ter liberdade de expressão, ter uma certa organização do trabalho e ter um ambiente de convivência bom do trabalho.”(E5)

A maioria dos entrevistados confirmou haver solidariedade e confiança em sua área, não podendo afirmar o mesmo em outras áreas, conforme relata o terceiro entrevistado.

“Bom, na minha área existe muita confiança e muita solidariedade nas outras áreas eu não discuto isso com as pessoas, eu não sei como funciona. Sei que na minha área no departamento existe muita integração, muita confiança e muita solidariedade, nós somos muito unidos.” (E3)

Investigando a criatividade no trabalho docente, no estudo com professores do ensino fundamental de escolas públicas e privadas de Brasília, Distrito Federal, Mariani e Alencar (2005) constataram que os elementos considerados importantes pelos docentes para a expressão criativa, no contexto da organização do trabalho pedagógico, foram a liberdade, a possibilidade de trabalhar em equipe, os recursos materiais, a receptividade dos alunos, a relação professor-aluno, a orientação efetiva e a valorização do professor

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. Como pode ser constatado na TAB.29.

Tabela 29 – Avaliação dos escores referentes aos fatores de sofrimento no trabalho na amostra total

Fatores de sofrimento	Resultados		
	Escore	P-valor	Conclusão
Esgotamento Profissional (EP)	2.57	0.000**	EP > FR
Falta de Reconhecimento (FR)	2.00		

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 TABS. 30 e 31 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. 30, verificou-se que as questões relacionadas ao *esgotamento profissional* dos docentes pesquisados foram apontadas como **críticas**, pois os escores obtidos foram entre 1,58 a 2,86 em todos os indicadores.

Tabela 30 – Distribuição dos indicadores pertinentes ao esgotamento profissional

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Esgotamento emocional	2.82	0.86	2.00	3.00	3.00
Estresse	2.80	0.93	2.00	3.00	3.00
Sobrecarga	2.76	0.96	2.00	3.00	3.00
Frustração	2.38	0.89	2.00	2.00	3.00
Insatisfação	2.31	0.79	2.00	2.00	3.00
Insegurança	2.18	0.94	2.00	2.00	3.00
Medo	1.85	0.89	1.00	2.00	2.00

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da TAB. 30 evidenciam que os indicadores **críticos** associados a *esgotamento profissional* são: esgotamento emocional (2,82), estresse (2,80) e sobrecarga (2,76).

De acordo com o artigo de Martins (2007), o ensino, assim como as outras atividades, pode transformar-se em fonte de *stress* causando um desequilíbrio entre as demandas que surgem no ambiente organizacional e as habilidades que os trabalhadores têm para enfrentá-las.

A TAB. 31 visualiza os resultados das vivências de sofrimento dos docentes em relação aos itens de *falta de reconhecimento* no trabalho. Conforme mostra a TAB.31, verificou-se que a maioria das questões relacionadas à *falta de reconhecimento* foi apontada como **crítica**, pois os escores medianos obtidos ficaram abaixo ou igual a 2,00.

A maioria dos relatos dos professores confirma vivências de esgotamento emocional e de estresse queixando-se do excesso de jornada, cansaço mental, envelhecimento, ter que tolerar alguém por causa da atividade, ter emoções fortes, levar problemas para casa e não ter tempo para atividades físicas. Conforme

declaram o segundo e o terceiro entrevistados.

“Acho que mesmo eu ficando muito cansada, tem dias que eu fico muito cansada, tem dias que eu chego, sento e já estou cochilando, são muitas horas e o tempo todo muita atenção, mais atenção do que tensão, então, mesmo eu ficando muito cansada, o prazer é maior, eu acho que compensa. Seria ruim se eu não tivesse trabalho, então eu acho que só faz bem para minha saúde.” (E2)

“Às vezes existe certo nível de estresse que eu percebo sabe? A saúde eu acho que o trabalho não afeta não, mas, às vezes, tem dias que a gente fica um pouco estressada, tem termo de cansaço mental principalmente.” (E3)

Tabela 31 – Distribuição dos indicadores pertinentes à falta de reconhecimento

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Falta de reconhecimento de meu desempenho	2.44	0.83	2.00	2.00	3.00
Falta de reconhecimento de meu esforço	2.36	0.75	2.00	2.00	3.00
Indignação	2.15	0.93	1.00	2.00	3.00
Desvalorização	2.13	0.94	1.00	2.00	3.00
Injustiça	2.04	0.88	1.00	2.00	3.00
Inutilidade	1.75	0.82	1.00	2.00	2.00
Desqualificação	1.71	0.81	1.00	2.00	2.00
Discriminação	1.67	0.88	1.00	1.00	2.00

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da TAB. 31 evidenciam que os indicadores **mais críticos** associados à *falta de reconhecimento* relacionam-se a: falta de reconhecimento de meu esforço (2,00) e falta de reconhecimento de meu desempenho (2,00).

A importância do reconhecimento do trabalhador pode ser verificada nas falas de Dejours (2007) e Mendes (2007). Para Dejours (2007), quando o trabalhador não

usufrui dos benefícios do reconhecimento de seu trabalho, não percebe o sentido de sua relação com esse trabalho, ficando reconduzido somente ao sofrimento. Segundo Mendes (2007), o reconhecimento é o processo de valorização do sofrimento e do esforço dispensado na realização do trabalho, o que permite ao trabalhador construir sua identidade baseada afetivamente em vivências de prazer e de realização de si mesmo.

Foram relatadas pelos entrevistados vivências relativas ao não reconhecimento demonstrado na formação de grupos, por motivos de tempo de escola, instituição de ensino em que se formaram e titulação conforme responderam o segundo e o sétimo entrevistados.

“Acho que de modo geral acontece em muitos setores aqui, principalmente de professores novos chegando, com uma titulação maior, um pouco de ciúmes dos professores mais antigos que não têm essa titulação, mas têm a experiência, eu percebo isso em alguns setores.” (E2)

“Tem professores que se formaram na UFMG, outros se formaram em Viçosa, outros se formaram em algumas faculdades, então alguns professores discriminam. Parece que a elite são só os professores da UFMG. Eu acho que não é por aí, eu acho que talvez um professor que se formou em uma faculdade, ele possa ter o mesmo conhecimento que aquele professor que se formou na UFMG. Não se pode falar que os professores da UFMG seriam aqueles assim, donos do universo, eles têm muitas falhas que eu já observei e já presenciei em cursos dados por eles.” (E7)

4.2.4 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). Essa escala é de cinco pontos, em que 1 = Nunca, 2 = Raramente, 3 = Às vezes, 4 = Frequentemente e 5 = Sempre.

Para os fatores dos danos, em um primeiro momento, calculou-se um indicador por meio do qual foi colhido pela combinação dos itens pertinentes a essa parte do questionário e, em seguida, foi apurada a média (2,01), bem como o desvio-padrão

(0,59) desse indicador. Definiu-se o ponto de corte dos fatores dos danos em três níveis diferentes, considerando um desvio-padrão (acima e abaixo) em relação ao ponto médio do indicador. Assim, considera-se como resultado para os danos:

- acima de 2,60 = avaliação mais negativa, grave;
entre 1,42 e 2,59 = avaliação mais moderada, crítica;
abaixo de 1,41 = avaliação mais positiva, satisfatória.

$\mu \pm \sigma$

$$2,01 \pm 0,59$$

Em que:

μ = média dos itens de danos do trabalho

σ = desvio dos itens de danos do trabalho

Conforme mostra a TAB. 32, todas as questões relacionadas aos *danos do trabalho* foram apontadas como **críticas**, pois os escores obtidos permaneceram no intervalo entre 1,42 a 2,59.

Tabela 32 – Caracterização da amostra total segundo os danos do trabalho

Danos do Trabalho	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Danos físicos	2.21	0.71	1.67	2.25	2.75
Danos sociais	1.91	0.61	1.43	2.00	2.29
Danos psicológicos	1.84	0.62	1.20	1.90	2.10

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da TAB. 32 evidenciam que o indicador **mais crítico** associado aos *danos do trabalho* se refere a danos físicos (2,21) quando comparado aos danos

psicológicos (1,84) e aos danos sociais (1,91).

Em análise comparativa aos *danos do trabalho*, verificou-se a existência de diferenças significativas quanto aos seus quesitos, pois o teste apresentou um valor- $p < 0,000^{**}$, sendo que o fator Danos Físicos (DF) foi o mais expressivo, é o que indica a TAB. 33.

Tabela 33 – Avaliação dos escores referentes aos danos do trabalho na amostra Total

Danos do trabalho	Resultados		
	Escore	P-valor	Conclusão
Danos Físicos (DF)	2.25	0.001**	DF > DS = DP
Danos Sociais (DS)	2.00		
Danos Psicológicos (DP)	1.90		

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.s 34, 35 e 36 mostram os resultados dos danos dos docentes em relação aos fatores: danos físicos, danos sociais e danos psicológicos, respectivamente.

Conforme mostra a TAB. 34, a maioria das questões relacionadas ao dano físico dos docentes pesquisados foi apontada como indicativa de **grave a crítica**, pois os escores médios ficaram acima de 1,42.

Tabela 34 – Distribuição dos indicadores pertinentes aos danos físicos

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Dores nas pernas	2.67	1.26	2.00	3.00	4.00
Dores nas costas	2.60	1.05	2.00	3.00	3.00
Dores no corpo	2.49	0.92	2.00	3.00	3.00
Dores nos braços	2.44	0.94	2.00	2.00	3.00
Alterações no sono	2.44	1.18	1.00	2.00	3.00
Dor de cabeça	2.35	0.99	2.00	2.00	3.00
Distúrbios na visão	2.16	1.07	1.00	2.00	3.00
Distúrbios respiratórios	1.96	0.90	1.00	2.00	3.00
Alterações do apetite	1.96	1.00	1.00	2.00	3.00
Distúrbios digestivos	1.85	0.89	1.00	2.00	2.00
Distúrbios circulatórios	1.80	0.99	1.00	2.00	2.00
Distúrbios auditivos	1.76	0.94	1.00	1.00	2.00

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da TAB. 34 evidenciam que os indicadores **mais graves** associados aos danos físicos relacionam-se com: dores nas pernas (2,67), dores nas costas (2,60). Os indicadores **moderados** apontados foram: distúrbios circulatórios (1,80) e distúrbios auditivos (1,76).

Os sujeitos entrevistados não relataram danos físicos originados pelo exercício da profissão. No entanto, citaram casos de diabetes, alergia, hipertensão e hipertireoidismo. Os entrevistados não relataram problemas com o sono e disseram que o estado emocional e a falta de tempo para atividades físicas às vezes são um complicador, o que pode ser observado na fala do quarto entrevistado.

“Bom, eu sou hipertenso, tenho diabetes e essa emoção que, às vezes, é exigido de mim no trabalho me prejudica fortemente. Eu tenho recorrido sempre, não tem medidas regulares, a cardiologistas e endocrinologistas por causa dos meus problemas crônicos, pois a hipertensão e a diabetes

são males crônicos. Isso afeta muito, mas eu procuro lidar com sabedoria e essa sabedoria passa, exatamente, pela pergunta que você fez anteriormente que é lidar com a emoção.” (E4)

O estudo de Assunção e Oliveira (2009) sobre a intensificação do trabalho e a saúde dos professores demonstrou que a hipersolicitação vocal, requisitada na execução das tarefas, pode alterar o estado geral dos professores que, estando cronicamente cansados, passam a ter prejuízos no padrão e na qualidade do sono e na disposição para o lazer e para a prática de atos saudáveis.

A TAB. 35 demonstra os resultados de danos sociais percebidos pelos docentes na Instituição pesquisada. Em uma avaliação global, verificou-se que a maioria das questões relacionadas aos danos sociais dos docentes pesquisados foi considerada como situação **moderada**, pois os escores medianos obtidos apresentaram-se iguais a 2,00.

Tabela 35 – Distribuição dos indicadores pertinentes aos danos sociais

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Vontade de ficar sozinho	2.15	0.93	1.00	2.00	3.00
Impaciência com as pessoas em geral	2.15	0.80	2.00	2.00	3.00
Conflitos nas relações familiares	2.00	0.77	1.00	2.00	3.00
Agressividade com os outros	1.84	0.76	1.00	2.00	2.00
Dificuldade com os amigos	1.78	0.76	1.00	2.00	2.00
Insensibilidade em relação aos colegas	1.76	0.82	1.00	2.00	2.00
Dificuldades nas relações fora do trabalho	1.71	0.66	1.00	2.00	2.00

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da TAB. 35 evidenciam que os indicadores **mais críticos** associados aos danos sociais relacionam-se a: vontade de ficar sozinho (2,15) e impaciência

com as pessoas (2,15).

Conforme mostra a TAB. 36, todas as questões relacionadas aos danos psicológicos dos docentes pesquisados foram apontadas como indicativa de **crítica**, pois os escores obtidos permaneceram iguais a 2,00.

A maioria dos entrevistados declarou ter um bom relacionamento com os colegas de trabalho, havendo poucos relatos de danos sociais, como o apresentado pelo décimo entrevistado.

“Essa situação já aconteceu muito comigo, muitas vezes, no passado, aqui dentro da escola. Eu ficava um pouco fechado, leva as coisas para casa, não compartilhava com a família e as coisas iam dando um estresse na gente, afetando o lado emocional. Chegou um ponto que eu falei assim: - olha, não adianta eu ficar sofrendo sozinho. A gente fica pensando nas coisas que vão se resolver, mas eu acho que na medida que eu consigo trocar uma palavra amiga com uma pessoa de confiança, na medida que você desabafa, as coisas só tendem a melhorar para você.” (E10)

Tabela 36 - Distribuição dos indicadores pertinentes aos danos psicológicos

Indicadores	Medidas descritivas				
	Média	D.P	P25	Mediana	P75
Mau humor	2.11	0.94	1.00	2.00	3.00
Irritação com tudo	2.02	0.87	1.00	2.00	3.00
Sensação de vazio	1.91	0.84	1.00	2.00	2.00
Tristeza	1.89	0.74	1.00	2.00	2.00
Sentimento de desamparo	1.82	0.82	1.00	2.00	2.00
Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas	1.78	0.74	1.00	2.00	2.00
Vontade de desistir de tudo	1.76	0.84	1.00	2.00	2.00
Amargura	1.71	0.74	1.00	2.00	2.00
Solidão	1.71	0.79	1.00	2.00	2.00
Sensação de abandono	1.65	0.67	1.00	2.00	2.00

Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados da TAB. 36 evidenciam que os indicadores **mais críticos** associados aos danos psicológicos relacionam-se a: mau humor (2,11) e irritação com tudo (2,02).

Os entrevistados relataram poucos casos de danos psicológicos. Pode-se citar o caso do quinto entrevistado que passou por um conflito anterior e demonstra uma sensação de vazio, por não manter os relacionamentos externos existentes no passado e tendo hoje uma comunicação com os colegas basicamente profissional.

“Bem, o relacionamento externo à escola hoje é bem menos, já teve algumas coisas no passado. O relacionamento profissional é no dia a dia. Aí, tem as ferramentas, tem por exemplo um email, um documento, um memorando, então tem essas formas de relacionamento. O relacionamento aqui, do dia a dia, eles chegam, trocam uma ideia, a gente sabe das necessidades, às vezes profissionais, necessidades da condição do laboratórios, essas coisas do dia a dia que estão trabalhando. Então, o relacionamento é aqui mesmo na coordenação e por comunicação.” (E5)

O estudo realizado por Gasparini, Barreto e Assunção (2005), com professores da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, indicou que diversas pesquisas interessadas em descrever o perfil de adoecimento dos docentes, independentemente da região e da população, convergiram para a conclusão de que os professores têm mais riscos de sofrimento psíquico e de transtornos psíquicos menores quando comparados a outros grupos.

4.3 Análise bivariada

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

4.3.1 Fatores do contexto de trabalho versus dados demográficos e ocupacionais

Comparando-se os fatores do contexto de trabalho com faixa etária, evidencia-se não haver diferença, pois $p\text{-valor} > 0,05$ nas três dimensões, como se vê na TAB. 37.

Tabela 37 – 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 50 anos	2.91		
	acima de 50 anos	2.91	0.958	Todos iguais
Relações socioprofissionais	até 50 anos	2.30		
	acima de 50 anos	2.50	0.774	Todos iguais
Condições de trabalho	até 50 anos	2.40		
	acima de 50 anos	2.20	0.181	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

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

- Os valores de $p\text{-valor}$ 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 contexto de trabalho, conforme se observa na TAB. 38, evidencia não haver diferença, pois $p\text{-valor} > 0,05$ nas três dimensões

Tabela 38 – Associação de fatores do contexto de trabalho e gênero

Fatores do contexto de trabalho	Gênero	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Organização do trabalho	Masculino	2.91		
	Feminino	2.91	0.621	Todos iguais
Relações socioprofissionais	Masculino	2.30		
	Feminino	2.50	0.573	Todos iguais
Condições de trabalho	Masculino	2.25		
	Feminino	2.30	0.788	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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 TAB. 38 demonstra que o nível médio das relações sócioprofissionais e das condições de trabalho de docentes do sexo masculino é menor que o dos docentes do sexo feminino. No entanto, essa diferença não é estatisticamente significativa.

Associando fatores do contexto de trabalho dos docentes à escolaridade, a TAB. 39 revela que não existe diferença significativa dos docentes entrevistados em relação à escolaridade.

Tabela 39 – Associação de fatores do contexto de trabalho e escolaridade

Fatores do contexto do trabalho	Escolaridade	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Organização do trabalho	Doutorado	3.00		
	Mestrado	2.55		
	Pós-graduação/grad.	2.91	0.075	Todos iguais
Relações socioprofissionais	Doutorado	2.30		
	Mestrado	2.40		
	Pós-graduação/grad.	2.50	0.998	Todos iguais
Condições de trabalho	Doutorado	3.10		
	Mestrado	2.30		
	Pós-graduação/grad.	2.20	0.457	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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%).
- Uma observação foi excluída, pois pertencia a categoria mestrado.

A TAB. 39 demonstra que o nível médio das condições de trabalho de docentes doutores é maior que o dos docentes mestres e pós-graduados. No entanto, esta diferença não é estatisticamente significativa.

Comparando-se os grupos do estado civil quanto aos fatores de contexto do trabalho, conforme se observa na TAB. 40, não existe diferença significativa de escores dos fatores do contexto do trabalho entre os estados civis, pois o valor-p encontrado foi superior a 10% em todas as situações.

Tabela 40 – 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	Casado(a)	2.82		
	Outros	3.00		
	Solteiro(a)	2.91	0.612	Todos iguais
Relações socioprofissionais	Casado(a)	2.40		
	Outros	2.60		
	Solteiro(a)	2.25	0.793	Todos iguais
<i>Condições de trabalho</i>	Casado(a)	2.20		
	<i>Outros</i>	2.20		
	Solteiro(a)	2.85	0.469	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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 na Instituição quanto aos fatores de contexto do trabalho, conforme se observa na TAB. 41, não existe diferença significativa de escores dos fatores do contexto do trabalho entre o tempo de serviço, pois o valor-p encontrado foi superior a 5% em todas as situações.

Tabela 41 – Associação de fatores do contexto de trabalho e tempo de serviço na instituição

Fatores do contexto do trabalho	Tempo de serviço na instituição	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Organização do trabalho	Ate 15 anos	2.64		
	Acima de 15 anos	2.91	0.535	Todos iguais
Relações socioprofissionais	Ate 15 anos	2.30		
	Acima de 15 anos	2.50	0.780	Todos iguais
Condições de trabalho	Ate 15 anos	2.40		
	Acima de 15 anos	2.20	0.098	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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%).

Ao analisar os grupos de tempo de serviço no cargo quanto aos fatores de contexto do trabalho, conforme se observa na TAB.42, 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 42 – Associação de fatores do contexto de trabalho e tempo de serviço no cargo

Fatores do contexto do trabalho	Tempo de serviço no cargo	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Organização do trabalho	Até 15 anos	2.77		
	Acima de 15 anos	2.91	0.452	Todos iguais
Relações socioprofissionais	Até 15 anos	2.35		
	Acima de 15 anos	2.50	0.943	Todos iguais
Condições de trabalho	Até 15 anos	2.25		
	Acima de 15 anos	2.30	0.585	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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%).

4.3.2 Fatores do custo humano no trabalho versus dados demográficos - ocupacionais

Comparando-se os fatores do custo humano no trabalho com faixa etária, evidencia-se não haver diferença, pois p-valor > 0,05 nas três dimensões, como se vê na TAB.43.

Tabela 43 – 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 50 anos	2.42		
	Acima de 50 anos	2.00	0.199	Todos iguais
Custo cognitivo	Até 50 anos	3.70		
	Acima de 50 anos	3.90	0.924	Todos iguais
Custo físico	Até 50 anos	2.70		
	Acima de 50 anos	2.40	0.137	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%).

Em uma análise comparativa entre as duas categorias do gênero quanto aos fatores do custo humano no trabalho, conforme se observa na TAB. 44, não existe diferença entre as dimensões do custo em relação ao gênero.

Tabela 44 – 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	2.21		
	Feminino	2.58	0.603	Todos iguais
Custo cognitivo	Masculino	3.70		
	Feminino	4.00	0.140	Todos iguais
Custo físico	Masculino	2.40		
	Feminino	2.70	0.256	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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 TAB. 44 demonstra que os três *custos humanos* de docentes do sexo masculino é menor que os dos docentes do sexo feminino. No entanto, essa diferença não é estatisticamente significativa.

Associando fatores do custo humano no trabalho dos docentes à escolaridade, pela TAB. 45 entende-se que não existe diferença entre o custo humano e escolaridades, pois p-valor foi maior que 0,05.

Tabela 45 – Associação de fatores do custo humano no trabalho e escolaridade

Fatores do custo humano no trabalho	Escolaridade	Resultados		
		Score	P-valor	Conclusão
Custo afetivo	Doutorado	2.67		
	Mestrado	2.17		
	Pós-graduação lato sensu	2.67	0.124	Todos iguais
Custo cognitivo	Doutorado	3.90		
	Mestrado	3.50		
	Pós-graduação lato sensu	3.90	0.176	Todos iguais
Custo físico	Doutorado	2.60		
	Mestrado	2.40		
	Pós-graduação lato sensu/grad.	2.70	0.789	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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%).
- 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. 46, não existe diferença significativa de escores dos fatores do custo humano no trabalho entre os estados civis, pois o valor-p encontrado foi superior a 10% em todas as situações.

Tabela 46 – 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	Casado(a)	2.58		
	Outros	1.92		
	Solteiro(a)	2.13	0.392	Todos iguais
Custo cognitivo	Casado(a)	3.90		
	Outros	3.40		
	Solteiro(a)	3.65	0.300	Todos iguais
Custo físico	Casado(a)	2.70		
	Outros	2.20		
	Solteiro(a)	2.40	0.338	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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 na Instituição quanto aos fatores de custo humano no trabalho, conforme se observa na TAB.47, não existe diferença significativa de escores dos fatores do custo humano no trabalho entre os tempos de serviço, pois o valor-p encontrado foi superior a 5% em todas as situações.

Tabela 47 – Associação de fatores do custo humano no trabalho e tempo de serviço na instituição

Fatores do custo humano no trabalho	Tempo de serviço na instituição	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Custo afetivo	Até 15 anos	2.42		
	Acima de 15 anos	2.33	0.336	Todos iguais
Custo cognitivo	Até 15 anos	3.70		
	Acima de 15 anos	3.80	0.943	Todos iguais
Custo físico	Até 15 anos	2.60		
	Acima de 15 anos	2.50	0.208	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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%).

Ao analisar os grupos de tempo de serviço no cargo quanto aos fatores de custo humano no trabalho, conforme se observa na TAB.48, não existe diferença significativa de escores dos fatores do custo humano no trabalho entre os tempo de serviço, pois o valor-p encontrado foi superior a 5% em todas as situações.

Tabela 48 – Associação de fatores do custo humano no trabalho e tempo de serviço no cargo

Fatores do custo humano no trabalho	Tempo de serviço no cargo	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Custo afetivo	Até 15 anos	2.42		
	Acima de 15 anos	2.17	0.316	Todos iguais
Custo cognitivo	Até 15 anos	3.70		
	Acima de 15 anos	3.80	0.781	Todos iguais
Custo físico	Até 15 anos	2.50		
	Acima de 15 anos	2.60	0.879	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas:– 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%).

4.3.3 Fatores de prazer e sofrimento no trabalho versus dados demográficos - ocupacionais

Comparando-se os fatores de prazer e sofrimento no trabalho com faixa etária, evidencia-se não haver diferença, pois p-valor > 0,05. É o que revela a TAB.49.

Tabela 49 – 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 50 anos	4.00		
	Acima de 50 anos	4.25	0.079	Todos iguais
Realização profissional	Até 50 anos	4.00		
	Acima de 50 anos	4.11	0.480	Todos iguais
Esgotamento profissional	Até 50 anos	2.57		
	Acima de 50 anos	2.43	0.910	Todos iguais
Falta de reconhecimento	Até 50 anos	2.00		
	Acima de 50 anos	2.00	0.222	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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 prazer e sofrimento, conforme se observa na TAB. 50, não existe diferença entre essas dimensões em relação ao gênero.

Tabela 50 – 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	4.19		
	Feminino	4.00	0.224	Todos iguais
Realização profissional	Masculino	3.89		
	Feminino	4.00	0.821	Todos iguais
Esgotamento profissional	Masculino	2.57		
	Feminino	2.57	0.281	Todos iguais
Falta de reconhecimento	Masculino	2.00		
	Feminino	2.00	0.418	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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 a escolaridade, constatou-se que os docentes não apresenta diferença significativa entre os níveis de escolaridade, como mostra a TAB. 51.

Tabela 51 – 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	Doutorado	4.00		
	Mestrado	4.13		
	Pós-graduação lato sensu	4.13	0.971	Todos iguais
Realização profissional	Doutorado	3.78		
	Mestrado	4.22		
	Pós-graduação lato sensu	3.67	0.136	Todos iguais
Esgotamento profissional	Doutorado	2.29		
	Mestrado	2.14		
	Pós-graduação lato sensu	2.57	0.064	Todos iguais
Falta de reconhecimento	Doutorado	1.75		
	Mestrado	2.00		
	Pós-graduação lato sensu	2.38	0,091	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas:– 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%).

A TAB. 52 mostra o resultado dos níveis médio dos fatores de prazer e sofrimento com as três categorias do estado civil. Como se pode observar, os escores pertinentes a esse cruzamento não revelaram diferenças significativas.

Tabela 52 – 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	Casado(a)	4.13		
	Outros	4.00		
	Solteiro(a)	4.38	0.696	Todos iguais
Realização profissional	Casado(a)	4.00		
	Outros	4.00		
	Solteiro(a)	3.83	0.856	Todos iguais
Esgotamento profissional	Casado(a)	2.57		
	Outros	2.43		
	Solteiro(a)	2.43	0.808	Todos iguais
Falta de reconhecimento	Casado(a)	2.00		
	Outros	2.00		
	Solteiro(a)	2.00	0.798	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas:– 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 na TAB. 53, os níveis médio dos fatores de prazer e sofrimento com as duas categorias do tempo de serviço na Instituição não revelaram diferenças significativas.

Tabela 53 – Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e tempo de serviço na instituição

Fatores de prazer e sofrimento	Tempo de serviço na instituição	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Liberdade de expressão	Até 15 anos	4.00		
	Acima de 15 anos	4.31	0.119	Todos iguais
Realização profissional	Até 15 anos	3.78		
	Acima de 15 anos	4.11	0.165	Todos iguais
Esgotamento profissional	Até 15 anos	2.29		
	Acima de 15 anos	2.57	0.358	Todos iguais
Falta de reconhecimento	Até 15 anos	2.00		
	Acima de 15 anos	2.00	0.348	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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%).

Como se pode observar na TAB. 54, os níveis médio dos fatores de prazer e sofrimento com as duas categorias do tempo de serviço no cargo não revelaram diferenças significativas.

Tabela 54 – Associação de fatores de prazer e sofrimento no trabalho e tempo de serviço no cargo

Fatores de prazer e sofrimento	Tempo de serviço no cargo	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Liberdade de expressão	Até 15 anos	4.00		
	Acima de 15 anos	4.38	0.111	Todos iguais
Realização profissional	Até 15 anos	3.89		
	Acima de 15 anos	4.00	0.615	Todos iguais
Esgotamento profissional	Até 15 anos	2.29		
	Acima de 15 anos	2.57	0.404	Todos iguais
Falta de reconhecimento	Até 15 anos	2.00		
	Acima de 15 anos	2.00	0.429	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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%).

4.3.4 Fatores de danos no trabalho versus dados demográficos-ocupacionais

Comparando-se os fatores de danos no trabalho com faixa etária, evidencia-se não haver diferença, pois p-valor > 0,05 nas três dimensões (TAB. 55).

Tabela 55 – 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 50 anos	2.25		
	Acima de 50 anos	2.17	0.781	Todos iguais
Danos sociais	Até 50 anos	2.00		
	Acima de 50 anos	2.00	0.938	Todos iguais
Danos psicológicos	Até 50 anos	1.70		
	Acima de 50 anos	2.00	0.547	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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.56, não existe diferença, significativa, de escores dos fatores de danos no trabalho entre os sexos, pois o valor-p encontrado foi superior a 5% em todas as situações.

Tabela 56 – 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	2.21		
	Feminino	2.25	0.768	Todos iguais
Danos sociais	Masculino	1.86		
	Feminino	2.00	0.814	Todos iguais
Danos psicológicos	Masculino	1.90		
	Feminino	2.00	0.821	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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%).

A TAB. 56 demonstra que nos três tipos de danos no trabalho docente, os danos causados ao sexo masculino são menores que os danos causados ao sexo feminino. No entanto, essa diferença não é estatisticamente significativa.

No que se refere à associação entre fatores de danos no trabalho e escolaridade (TAB. 57), não foi verificada diferença significativa entre os escores que mensuraram esse cruzamento.

Tabela 57 – 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	Doutorado	1.75		
	Mestrado	2.25		
	Pós-graduação <i>lato sensu</i>	2.25	0.229	Todos iguais
Danos sociais	Doutorado	1.86		
	Mestrado	2.00		
	Pós-graduação <i>lato sensu</i>	2.00	0.805	Todos iguais
Danos psicológicos	Doutorado	1.50		
	Mestrado	2.00		
	Pós-graduação <i>lato sensu</i>	2.00	0.141	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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%).

A TAB. 57 demonstra que os três danos no trabalho de docentes com doutorado é menor que os dos demais grupos (mestrado e pós-graduação *lato-sensu*. No entanto, esta diferença não é estatisticamente significativa.

A TAB. 58 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 revelaram diferenças significativas.

Tabela 58 – 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	Casado(a)	2.25		
	Outros	2.08		
	Solteiro(a)	2.13	0.619	Todos iguais
Danos sociais	Casado(a)	2.00		
	Outros	1.71		
	Solteiro(a)	2.00	0.953	Todos iguais
Danos psicológicos	Casado(a)	2.00		
	Outros	1.70		
	Solteiro(a)	1.80	0.908	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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%).

Ao analisar os grupos de tempo de serviço na Instituição quanto aos fatores de danos no trabalho, conforme observado na TAB.59, não existe diferença significativa de escores dos fatores de dano no trabalho entre os tempo de serviço, pois o valor-p encontrado foi superior a 5% em todas as situações.

Tabela 59 – Níveis médios dos fatores de danos no trabalho entre as categorias de tempo de serviço na instituição

Fatores de danos no trabalho	Tempo de serviço na instituição	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Dano físico	Até 15 anos	2.25		
	Acima de 15 anos	2.21	0.571	Todos iguais
Dano social	Até 15 anos	2.00		
	Acima de 15 anos	2.00	0.372	Todos iguais
Dano psicológico	Até 15 anos	1.70		
	Acima de 15 anos	2.00	0.217	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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%).

Ao analisar os grupos de tempo de serviço no cargo quanto aos fatores de danos no trabalho, conforme se observa na TAB.60, não existe diferença significativa de escores dos fatores de dano no trabalho entre os tempo de serviço no cargo, pois o valor-p encontrado foi superior a 5% em todas as situações.

Tabela 60 – Associação de fatores de dano no trabalho e tempo de serviço no cargo

Fatores de dano no trabalho	Tempo de serviço no cargo	Resultados		
		Escore	P-valor	Conclusão
Dano físico	Até 15 anos	2.25		
	Acima de 15 anos	2.17	0.721	Todos iguais
Dano social	Até 15 anos	2.00		
	Acima de 15 anos	2.00	0.229	Todos iguais
Dano psicológico	Até 15 anos	1.70		
	Acima de 15 anos	2.00	0.104	Todos iguais

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: – 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%).

4.4 Apresentação e análise dos resultados qualitativos

Esta seção está dividida em duas partes: a primeira descreve as variáveis demográficas e ocupacionais dos entrevistados e a segunda descreve e analisa seus relatos.

4.4.1 Descrição das variáveis demográficas e ocupacionais dos entrevistados

Participaram das entrevistas 10 docentes que apresentaram configurações quanto ao sexo, à faixa etária, ao estado civil, à escolaridade, ao tipo de contrato de trabalho, ao tempo de atuação como professor, ao tempo de serviço na Instituição e ao regime de horas de trabalho.

Na TAB.61 são apresentadas as variáveis quanto ao sexo.

Tabela 61 - Variáveis de sexo

Nº da Questão	Resposta	Qte.
01-Sexo	Masculino	6
	Feminino	4
		10

Fonte: Dados da pesquisa.

A variável faixa etária foi demonstrada pela TAB.62, indicando que 60% dos entrevistados têm idade acima dos 45 anos.

Tabela 62 - Variáveis de faixa etária

Nº da Questão	Resposta	Qte.
02-Faixa etária	Até 25 anos	0
	De 26 a 30 anos	1
	De 31 a 35 anos	1
	De 36 a 40 anos	1
	De 41 a 45 anos	1
	De 45 a 50 anos	2
	Mais de 50 anos	4
		10

Fonte: Dados da pesquisa.

Na TAB. 63 apresentam-se as variáveis de estado civil, demonstrando que a maioria dos entrevistados é composta por docentes casados.

Tabela 63 - Variáveis de estado civil

Nº da Questão	Resposta	Qte.
03-Estado civil	Solteiro	1
	Casado	6
	Desq./div/sep	3
	Viúvo	0
	União estável	0
	Outro:	0
		10

Fonte: Dados da pesquisa.

Na TAB.64 apresentam-se as variáveis de escolaridade. Percebe-se que 90 % dos entrevistados têm titulação de mestrado ou doutorado.

Tabela 64 - Variáveis de escolaridade

Nº da Questão	Resposta	Qte.
04 -Escolaridade	Ensino superior	0
	Pós-graduação <i>lato-sensu</i>	1
	Mestrado	7
	Doutorado	2
		10

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao tipo de contrato de trabalho, todos os entrevistados são contratados como funcionários efetivos da Instituição, sendo que os docentes substitutos não foram objeto desta pesquisa por serem contratados por período limitado a dois anos.

O tempo de atuação como professor foi demonstrado na TAB.65, verificando-se que 70% dos entrevistados atua como professor há mais de 16 anos.

Tabela 65 - Variáveis de tempo de atuação como professor

Nº da Questão	Resposta	Qte.
06 -Tempo que atua como professor	Menos de 1 ano	0
	De 1 a 5 anos	1
	De 6 a 10 anos	1
	De 11 a 15 anos	1
	De 16 a 20 anos	3
	Mais de 20 anos	4
		10

Fonte: Dados da pesquisa.

A variável tempo de serviço na Instituição foi apresentada na TAB.66, revelando que 60% dos docentes entrevistados atuam na Instituição há mais de 16 anos.

Tabela 66 - Variáveis de tempo de serviço na instituição

Nº da Questão	Resposta	Qte.
07-Tempo de serviço na instituição	Menos de 1 ano	1
	De 1 a 5 anos	2
	De 6 a 10 anos	0
	De 11 a 15 anos	1
	De 16 a 20 anos	1
	Mais de 20 anos	5
		10

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto ao horário de trabalho, todos os entrevistados atuam sob o regime de dedicação exclusiva.

Em síntese, considerando a representatividade dos sujeitos entrevistados, pode-se deduzir, em termos demográfico-ocupacionais, que a maioria dos sujeitos são professores do sexo masculino, encontram-se na faixa etária acima de 50 anos, são casados, têm mestrado completo, tempo de trabalho no cargo acima de 16 anos, apresentam tempo de trabalho na instituição acima de 16 anos e trabalham em regime de dedicação exclusiva.

4.4.2 Análise de questões respondidas pelos entrevistados

A seguir apresentam-se as análises das respostas dos entrevistados aos questionamentos, procurando identificar vivências de prazer ou de sofrimento no trabalho docente.

Quando estimulados a comentarem seu trabalho na Instituição foram obtidas as respostas demonstradas na TAB. 67.

Tabela 67 - Considerações sobre o trabalho do docente na instituição

Respostas	Entrevistados	Total
Aspectos relacionados ao prazer		
Lidar com o aluno te traz sempre novidades.	E1	1
O meu trabalho consiste em transmitir para os meus alunos Informações, resultados de anos de estudo, experiências profissionais.	E3	1
Consiste em ensinar, é o processo de aprendizado.	E3	1
Aqui na coordenação eu considero um trabalho essencial.	E4	1
O trabalho que eu exerço aqui na escola é um trabalho satisfatório.	E7	1
Estou em um local que me permite trabalhar de uma forma tranquila.	E9	1
Eu só tenho a falar coisas boas do meu trabalho.	E9	1
Aspectos relacionados ao sofrimento		
Eu trabalho como professora e trabalho na parte administrativa também.	E2, E5	2
Aspectos neutros		
Ele é muito diversificado.	E1	1
É sempre variável.	E1	1
Eu trabalho aqui na escola há muitos anos.	E2	1
Sempre trabalhei na aula de disciplina técnica.	E6	1
Dou aula de microbiologia ambiental e hidrobiologia.	E8	1
Sou professora de aqui na escola há 6 anos.	E10	1

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos entrevistados demonstrou vivências relacionadas ao prazer no exercício da profissão docente. Alguns relatos foram considerados neutros, e a dupla jornada pode ser considerada como uma vivência de sofrimento.

Quando questionados sobre os seus sentimentos em relação ao trabalho foram obtidas as respostas demonstradas na TAB. 68.

Tabela 68 - Sentimentos em relação ao trabalho

Respostas relacionadas ao prazer	Entrevistados	
Eu gosto muito do que eu faço.	E1,E4,E6,E8,E9,E10	6
Eu adoro o meu trabalho.	E2,E4	2
Só sentimentos bons.	E3,E9	2
O meu sentimento é de que eu consegui transmitir pra eles os meus ensinamentos.	E3,E8	2
Eu sou professor por formação, por ideal e por vocação e por opção.	E4,E8	2
Eu adoro estar em sala de aula.	E2	1
Eu adoro a relação com os alunos.	E2	1
Exercer a docência é uma satisfação.	E5	1
Todo dia é um dia novo, por isso que essa profissão é interessante, pra mim.	E5	1
Acho um trabalho sempre desafiador.	E10	1
Sentimentos que indicam sofrimento		
Eu me sinto cansado hoje.	E4,E10	2
Tem um tempo de trabalho muito longo.	E4	1
O nível de ensino, cada dia que passa, ele vai caindo um pouco.	E7	1

Fonte: Dados da pesquisa.

As respostas indicam uma predominância de satisfação dos docentes quanto ao exercício da profissão e explicitam preocupações com o tempo de trabalho, a saúde e o nível do ensino.

O estudo de Martins (2007), investigando escolas da rede pública estadual da cidade de João Pessoa, Paraíba, apresentou um resultado diferente da presente pesquisa, os resultados apontaram uma outra direção destacando que a pressão exercida sobre os professores dessas escolas provém de diversas situações. Na maioria das vezes eles são desrespeitados, se deparam com prédios mal cuidados, falta de material didático e com a violência advinda da falta de segurança nas escolas.

Quando questionados sobre os fatores considerados mais importantes em seu trabalho, foram dadas as seguintes respostas, conforme demonstrado na TAB.69.

Tabela 69 - Atributo mais importante no trabalho

Respostas	Entrevistados	Total
Possibilidade de realização.	E1,E2	2
É uma oportunidade de crescimento.	E2,E7	2
Tenho alegria em vir pra cá trabalhar.	E2	1
Perceber o crescimento das pessoas.	E3	1
Perceber ao longo do tempo o retorno de quando eu Vejo bem enquadrada na empresa.	E3	1
Ter equilíbrio.	E4	1
Tratar com zelo e consciência as pessoas.	E4	1
Ter liberdade de expressão.	E5	1
Ter uma certa organização do trabalho.	E5	1
Ter um ambiente de convivência bom do trabalho.	E5	1
Atividade com os alunos, atividade acadêmica.	E6	1
O reconhecimento dos meus alunos.	E8	1
Ver que eles estão adquirindo conhecimento.	E8	1
Ter condições de fazer aquilo que eu quero, que é dar aula.	E9	1
Mexer com a parte de pesquisa também.	E9	1
É o aluno, é atender às necessidades do aluno.	E10	1
Estar oferecendo um curso de qualidade.	E10	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Os docentes entrevistados destacaram como importantes os atributos de realização, oportunidade de crescimento, alegria, equilíbrio, zelo, liberdade, organização, convivência, ambiente de trabalho, reconhecimento, pesquisa e qualidade no ensino.

O trabalho pode ser considerado gerador de saúde desde que haja o reconhecimento, pelo trabalhador, de seu esforço e investimento na tarefa, sendo que, nesse reconhecimento, existe a possibilidade de dar sentido ao sofrimento vivenciado na realização desse trabalho (MENDES, 2007).

Quando os professores foram questionados sobre o que perderiam se não estivessem trabalhando foram obtidas as seguintes respostas relacionadas na TAB.70.

Tabela 70 – Representação do trabalho em suas vidas

Respostas	Entrevistados	Total
Dinheiro, é claro, meu sustento.	E2,E5,E8,E9	4
Perderia o valor de estar convivendo com adolescentes.	E3,E6	2
Eu perderia a condição de estar invertendo, a condição de trabalho.	E1	1
Eu perderia a razão.	E1	1
A alegria de viver.	E2	1
Perderia todo esse prazer.	E3	1
Muita coisa.	E4	1
Estaria ensinando uma pessoa ou vários alunos que necessitam de um ensino melhor (deixaria).	E7	1
Tudo.	E8	1
Reconhecimento.	E8	1
O conhecimento, a aprendizagem.	E10	1
A convivência humana.	E10	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Os relatos dos entrevistados apontaram fatores benéficos do seu trabalho tais como dinheiro, sustento, convivência, razão de viver, prazer, ensino, reconhecimento e conhecimento.

A pesquisa realizada por Diniz de Sá *et al.* (2007) com os docentes da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), demonstrou que, apesar da existência de potenciais insatisfações e de uma vivência psicossocial não tão satisfatória, essas dificuldades não interferem no prazer que eles sentem em estar na UFPB, o que pode caracterizar uma peculiaridade da atividade docente.

Quando perguntados se continuariam trabalhando se ganhassem dinheiro suficiente para viverem confortavelmente, os professores apresentaram as respostas descritas na TAB.71.

Tabela 71 - Continuariam trabalhando, no mesmo trabalho, se ganhassem muito dinheiro

Respostas	Entrevistados	Total
Continuaria.	E2,E3,E5,E6,E8,E9,E10	7
Sim, no mesmo trabalho com uma carga horária talvez menor.	E3,E8,E9,E10	4
Na mesma atividade talvez não.	E1,E6,E7	3
Eu ia ter um setor de trabalho aonde eu estaria trabalhando com ensino, com as minhas ideias, com a maneira como eu acho que deve ser tratado a educação.	E4	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Todos os entrevistados continuariam trabalhando, mas alguns desejariam reduzir a carga horária, mudar de atividade ou mudar de setor.

Quando interrogados a respeito das exigências demandadas em seu trabalho, os docentes deram as respostas apresentadas naTAB.72.

Tabela 72 - Exigências do trabalho

Respostas	Entrevistados	Total
Ter capacitação.	E6,E7,E8,E9,E10	5
A disponibilidade de tempo é integral aqui, total mesmo, o tempo todo, muito trabalho.	E2,E3,E8,E9	4
Tenho que procurar sempre atualizar.	E2,E3,E5	3
Exige bastante da gente, principalmente no comportamental e no emocional.	E1,E10	2
Você está sempre apagando incêndio.	E1,E2	2
Como a gente está tratando com estudantes, geralmente adolescentes, requer também um certo, uma certa forma de tratá-los.	E5,E6	2
Exigências emocionais e comportamentais, nenhuma.	E8,E9	2
Te deixa sempre trabalhando sob pressão.	E1	1
Tranquilidade para saber administrar e resolver cada coisa a seu tempo.	E2	1
Eu tenho que me envolver emocionalmente.	E3	1
A gente tem que estar disponível, tem que atender as exigências suas e dos outros e se comportar dignamente perante todas as situações, com equilíbrio, com emoção, com educação e com tranquilidade.	E4	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Foram relatadas pelos docentes exigências que geram sofrimento como capacitação, disponibilidade de tempo, trabalhar sobre pressão, ser tranquilo, saber

lidar com adolescentes, capacitar-se, controle emocional. Dois entrevistados declararam não sofrerem exigências emocionais ou comportamentais.

A saúde do trabalhador docente foi pesquisada por Freitas e Cruz (2008), por meio de um levantamento bibliométrico, o qual considerou que o professor se torna vulnerável ao estresse devido às exigências de adaptar-se às condições sociais, tecnológicas, econômicas e pela necessidade contínua de manter-se atualizado perante a rápida transformação do conhecimento científico.

No trabalho realizado por Mendes *et al.* (2006), sobre vivências de significado e sofrimento do professor universitário, foram relatadas as exigências sociais, considerando os professores seres morais e sociais, que se preocupam com o crescimento dos alunos e com suas condutas morais e sociais.

Quando perguntados sobre as estratégias adotadas para enfrentarem seu dia a dia de trabalhos os entrevistados apresentaram as respostas que se vêem na TAB.73.

Tabela 73: Estratégias para enfrentar o dia a dia de trabalho

Respostas	Entrevistados	Total
Questão de administrar o tempo.	E3,E6,E7	3
Eu tenho me preocupado com a minha saúde física, mental.	E2,E4	2
A gente já trabalha muito com o plano B.	E1	1
Manter a calma, não desesperar.	E1	1
Eu tenho um momento meu, onde eu faço algumas atividades que é só pra meu 'relax' mesmo.	E2	1
O meu equilíbrio, eu encontro na minha família.	E4	1
Eu tenho muita amizade com todo esse corpo docente, discente e administrativo.	E4	1
Dormir bem e ter um ambiente bom de trabalho.	E5	1
O carro é o fator mais importante.	E8	1
É tranquilo para mim.	E9	1
Ter um pouco de lazer.	E10	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Os fatores administrar o tempo, cuidar da saúde e ter um bom relacionamento com as pessoas receberam destaque na fala dos entrevistados.

A partir dos anos 80, os pesquisadores começaram a estudar como a maioria de homens e mulheres enfrentavam as pressões do trabalho e não adoeciam mentalmente, Dejours (2007) conceituou a normalidade como sendo uma conquista que deriva essencialmente da criação de estratégias individuais e coletivas de defesa utilizadas pelos trabalhadores para enfrentar o sofrimento.

No estudo de caso realizado por Noronha (2006) com professoras da rede pública de Montes Claros, Minas Gerais, uma professora relatou que, para conciliar o volume de trabalho com o seu lazer, não abre mão de nada. No final de semana, corrige suas provas no barzinho, toma cerveja, não atrapalha, convive com os amigos e trabalha ao mesmo tempo.

Quando interrogados sobre como o trabalho tem afetado sua saúde e seu comportamento os entrevistados apresentaram as falas registradas na TAB.74.

Tabela 74 - Impactos no comportamento e na saúde

Respostas	Entrevistados	Total
Não tenho muito do que reclamar.	E6,E9	2
A gente leva sempre problemas da escola para casa.	E7,E10	2
Emocionalmente você fica muito estressado.	E1	1
Eu acho que está dando pra levar.	E1	1
Mesmo eu ficando muito cansada o prazer é maior, eu acho que compensa.	E2	1
A saúde eu acho que o trabalho não afeta não.	E3	1
Tem termo de cansaço mental principalmente.	E3	1
Às vezes têm dias que a gente fica um pouco estressada.	E3	1
Eu sei que vai haver desgaste, então, eu me preparo antes, sabendo que eu posso estar sendo levado a ter emoções fortes, ou ter que tolerar alguém por causa do exercício da minha atividade, da função que eu exerço aqui dentro da escola.	E4	1
Não tem afetado no comportamento.	E5	1
Tem afetado, no caso, positivamente, a minha saúde.	E5	1
Quando eu tenho algum problema eu somatizo.	E6	1
Eu faço academia, mas não vou por causa de tempo.	E8	1
Cada vez mais a gente tem mais coisa pra fazer.	E10	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Alguns docentes entrevistados confirmaram as vivências de prazer afirmando não terem muito do que reclamar, acharem é possível levar a vida, não terem afetada ou terem afetada positivamente sua saúde, sentirem prazer maior e acharem que

compensa. Outros docentes confirmaram as vivências de sofrimento em: levarem problemas para casa, ficarem muito estressados, cansados mentalmente, saberem que vai haver desgaste e então se prepararem antes, somatizam e cada vez mais têm mais coisa para fazer.

Vivências de sofrimento também foram relatadas no estudo de caso com três diferentes instituições de ensino, realizado por Paiva e Saraiva (2005), verificando-se que a profissão docente tem causado fortes impactos na vida dos professores pesquisados, tanto no ambiente de trabalho como fora dele.

Ao serem questionados se fazem uso de medicamentos, os professores deram as respostas constantes na TAB.75.

Tabela 75 - Uso de medicamento)

Respostas	Entrevistados	Total
Tomou.	E1,E4,E10	3
Não.	E2,E3,E5,E6,E7,E8,E9	7

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise da TAB.75 demonstra que a maioria dos professores entrevistados não faz uso de medicamentos.

Para Mendes (2007), quando o sofrimento pode ser transformado em criatividade, ele beneficia a identidade, aumenta a resistência do trabalhador ao risco de desestabilização psíquica e somática e trabalha como agente promotor da saúde.

Quando interrogados se dormem bem e se têm sonhos relacionados ao seu trabalho, os docentes deram as seguintes respostas que se vêem na TAB.76.

Tabela 76 - Dormir e sonhar

Respostas	Entrevistados	Total
Dormir bem, eu durmo.	E1,E3,E4,E5,E6,E7,E8,E9,E10	9
Tenho sonhos relacionados ao que eu estou vivendo sim.	E3,E4,E5	3
Quando eu estou mais ansiosa porque muita coisa para resolver, eu acho que isso acaba aparecendo nos sonhos sim.	E2,E6	2
Sonhos, raramente.	E8,E9	2
Eu não lembro, normalmente, de sonhos	E1	1

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos respondentes declarou que dorme bem. A metade declarou que tem sonhos relacionados com o trabalho, sendo que dois docentes afirmaram ter sonhos relacionados ao seu trabalho quando ficam ansiosos por causa do excesso de trabalho.

Outra situação foi identificada na pesquisa de Paiva e Saraiva (2005), com 170 professoras de três diferentes tipos de escolas, verificando-se que muitos docentes apresentavam sintomas de estresse relacionados à atividade profissional, sendo que a maioria dos entrevistados relatou problemas com o sono.

Quando interrogados se sentem saudades de períodos anteriores em que se sentiam melhores, as respostas foram as que a TAB.77 mostra.

Tabela 77- Saudade, nostalgia de períodos anteriores

Respostas	Entrevistados	Total
Não, eu me sinto melhor agora.	E2,E8,E9,E10	4
É inevitável que você tenha saudade de um tempo melhor, principalmente da juventude.	E1,E5	2
Tenho saudade de quando eu iniciei como docente.	E4,E7	2
Eu aceito muito tranquilamente meu envelhecimento.	E1	1
Muitas, não é que eu me sentia melhor.	E3	1
Na verdade, eu tenho saudade das pessoas, saudade do ambiente, saudade das conversas.	E3	1
Já tive saudade, principalmente de quando fui estudante.	E5	1
Já, questão financeira, questão de família.	E6	1

Fonte: Dados da pesquisa.

A maior parte descreve ter saudades de períodos anteriores relacionadas à juventude, ao início da carreira, ao ambiente e a questões financeiras.

Os entrevistados foram interrogados sobre o seu ritmo de trabalho e deram as seguintes respostas, como se vê na TAB.78.

Tabela 78 - Ritmo de trabalho

Respostas	Entrevistados	Total
Muito intenso, mas muito bom.	E2,E4	2
Muito bom, um ritmo saudável que dá para acompanhar.	E8,E9	2
Ele é bem acelerado.	E1	1
A gente tem um volume de trabalho muito grande aqui.	E1	1
Eu acho que é um ritmo normal.	E3	1
O ritmo de trabalho é determinado pela demanda.	E5	1
Tenho prazo para fazer sem grandes apreensões ou dificuldades.	E6	1
Eu tive que adequar bastante.	E7	1
Eu acho que às vezes é muito.	E10	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Foram identificadas vivências de sofrimento nas afirmações: muito intenso, bem acelerado, volume muito grande, tive que adequar bastante e, às vezes, é muito. E vivências de prazer nas afirmações: ritmo saudável, dá para acompanhar, normal, determinado pela demanda e tenho prazo para fazer.

Ao serem questionados sobre tarefas e prazos os entrevistados deram as seguintes respostas que se podem ver na TAB.79.

Tabela 79 - Tarefas e prazos

Respostas	Entrevistados	Total
Com relação ao ensino, nada de pressão, super tranquilo.	E2,E3,E4,E5,E7,E9	6
A pressão para cumprir os prazos sempre tem.	E1,E8,E10	3
As tarefas são organizada.	E5,E7	2
Normalmente é escolher qual incêndio que eu tenho que apagar primeiro.	E1	1
Os prazos na maior parte das vezes são muito curtos.	E1	1
Minhas tarefas em sala de aula são feitas no horário de aula, fora da sala de aula não é? Eu tento encaixar nos meus horários.	E3	1
Eu trabalho como administrativo de dia e dou minhas aulas a noite.	E4	1
As coisas aqui é dar aula, corrigir trabalho de aluno, corrigir prova, exercício.	E6	1
Tem prazo, esse prazo não é muito rígido.	E6	1
Eu reajo tentando entregar tudo dentro do prazo para não ficar atarefado.	E8	1
Eu faço minhas tarefas aqui mesmo, no meu local de trabalho.	E9	1
Eu me sinto muitas vezes estressada com relação a prazos.	E10	1

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos entrevistados declarou não sofrer pressão e ter tranquilidade para executar o trabalho, no entanto, três docentes entrevistados relataram a existência de pressão para cumprir os prazos.

Assunção e Oliveira (2009) ressaltaram que o sofrimento no trabalho, relacionado ao adoecimento em casos específicos, está sempre associado ao conflito entre a vontade de bem fazer seu trabalho, conforme as novas regras da profissão, e a pressão exercida para aumentar a sua produtividade.

A TAB.80 contém as respostas dos entrevistados quanto à autonomia em seu trabalho e relatos de suas experiências.

Tabela 80 - Autonomia e inovação

Respostas	Entrevistados	Total
A autonomia do meu trabalho é total.	E1,E2,E3,E5,E9	5
Eu sempre tive a liberdade de fazer quase tudo que eu precisava e que eu queria fazer.	E1,E2,E6	3
De inovador eu ainda não fiz nada assim, relevante.	E1	1
A gente conseguiu montar um curso criar um departamento.	E1	1
De inovador em termos de metodologia de ensino, de alunos apresentando conteúdos completamente teóricos, na forma de, apresentando, utilizando a arte, a musica, a própria, como se fosse uma peça de teatro e eles tivessem que falar de um processamento químico.	E2	1
Às vezes eu falo pra eles fazerem pesquisa em campo, as vezes tem algum aluno que tem experiência de indústria, eu busco a experiência desse aluno pra mostrar para os outros demais alunos como é aquele assunto, como eu estou te falando, eu consigo buscar de várias formas o comprimento do plano de curso inovando as técnicas de didática.	E3	1
Hoje nós matriculamos um aluno, fazemos estudo sobre a transferência, a chegada dele aqui na escola, apresentamos os diversos estudos do que que ele já fez na outra escola para poder entrar nessa escola.	E4	1
Já tivemos um prêmio fiat inovador, atualmente, nesse instante está avançado com um campeonato interno com o Simutrans que é um simulador de transporte, então, muitas viagens técnicas também que não deixa de ser um projeto técnico pedagógico e a vivência dentro desses projetos foi muito boa.	E5	1
Autonomia que eu falo é o respeito que a gente deve ter com os alunos e, principalmente, dos alunos em relação aos professores.	E7	1
O que de mais inovador que eu coloquei em prática é o sistema de tratamento de esgoto que eu estou executando lá na UFMG com duas alunas aqui da escola.	E8	1
inovador, eu não pude colocar nada em prática até o momento pelo tempo que eu tenho aqui.	E10	1

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria das respostas comprova a existência de autonomia para o trabalho do docente na Instituição.

Na pesquisa de Assunção e Oliveira (2009), o controle do indivíduo sobre seu trabalho foi considerado como fator de redução do nível de estresse e do risco de doenças cardiovasculares e crônicas.

Os entrevistados foram questionados sobre a existência de disputas profissionais no ambiente de trabalho e deram as respostas que a TAB. 81 mostra.

Tabela 81 - Disputas profissionais

Respostas	Entrevistados	Total
Não há disputa nenhuma no meu ambiente de trabalho.	E3,E4,E5	3
Olha, disputa de trabalho, isso é muito comum nas empresas de hoje.	E6,E7,E10	3
As disputas profissionais aqui são muito pequenas.	E1	1
Os cargos aqui não oferecem nenhuma sedução.	E1	1
A gente tem poucas situações em que a gente tem que intervir nessas situações de competição.	E1	1
Acho que de modo geral acontecem, acontecem em muitos setores aqui, principalmente de professores novos chegando, com uma titulação maior, um pouco de ciúmes dos professores mais antigos que não têm essa titulação, mas têm a experiência, eu percebo isso em alguns setores.	E2	3
Como professora, eu vejo que para mim é tranquilo.	E2	1
Frente ao meu superior, eu reajo com respeito e respeitando a hierarquia.	E5	3
Tem professor que se formou na UFMG, outros formaram em Viçosa, outros se formaram em algumas faculdades, então alguns professores discriminam.	E7	1
Eu considero que exista sim uma disputa, eu vejo na escola mesmo por tempo de escola. Eu reajo ignorando porque isso não me atinge, se eu tenho um ou trinta anos de escola, reajo ignorando e fingindo que eu não estou vendo.	E8	1
Não tenho como responder a essa pergunta.	E9	1

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos entrevistados concorda que existem disputas profissionais, porém, em diferentes níveis de intensidade, o que se confirma nas falas: isso é muito comum nas empresas, são muito pequenas, acontecem em muitos setores, alguns professores discriminam e eu vejo por tempo de escola.

Sobre ter de mudar de idéia em prol de um grupo os entrevistados deram as respostas constantes na TAB.82.

Tabela 82 - Mudar de ideia em prol do grupo

Respostas	Entrevistados	Total
Sempre tive que mudar de ideia em situações de grupo.	E1,E3,E5,E7,E10	5
Aí a gente tem que ter a capacidade de analisar e juntar todas as evidências, se for necessário mudar de opinião, não em prol de um grupo, em prol de argumentos que levaram a uma conclusão.	E2,E4	2
Não, nunca.	E8,E9	2
Muitas vezes você não tem grupo pra opinar.	E1	1
Ah! Isso demais, quando teve a votação para o novo sistema de avaliação da escola, novo sistema não, isso foi em 93, 94, isso foi sistema de avaliação que valorizava mais 15 dias de aula do que um ano, tinha até um fator de correção das notas dos alunos, fazia uma média ponderada, essa média ponderada era a nota anual, mais duas vezes a nota da recuperação dividida por três e eu fui totalmente contra, eu falei: "Não, a recuperação são duas semanas, vocês vão dar peso três pra duas semanas, enquanto o restante todo vale peso um, não, não pode não", mas, voto vencido, eles acharam menos traumático para os alunos fazer o contrário, por mim, fui vencido, acato, apesar de achar, ainda, até hoje que estou certo.	E6	1
Por exemplo estava tendo uma discussão sobre a questão do proeja, de acabar com o proeja ou não, a minha opinião sempre foi de não acabar, acho que o problema é uma questão diferente disso, mas por exemplo, alguns colegas me convenceram que do jeito que está é melhor acabar, ou muda, que é o que eu acredito que deve mudar, que a escola deve abraçar a causa e formar os professores para trabalhar com essa realidade, mas do jeito que está é melhor acabar mesmo porque não está atendendo a realidade, os alunos estão sofrendo, então eu acho que aí talvez ilustre um pouco isto que você falou.	E10	1

Fonte: Dados da pesquisa.

A maioria dos entrevistados concorda que já teve de mudar de ideia em relação a um grupo. Apenas dois entrevistados ainda não tiveram essa experiência.

Os professores foram estimulados a responderem sobre como reagem quando não conseguem o que desejam e deram as respostas constantes na TAB.83.

Tabela 83 - Sentimentos quando não consegue o que deseja

Respostas	Entrevistados	Total
É levantar a cabeça e partir pra outro, ou até em cima dessa coisa mesmo.	E1	1
Tentar adaptar as coisas da melhor maneira.	E1	1
Não vejo nada em termos profissionais que eu não tenha conseguido.	E2	1
Eu não desespero eu não fujo do tempo, tudo tem uma hora.	E3	1
Comecei um curso de mestrado na UFMG e estudei muito, me esforcei bastante, no entanto no final do curso eu não fui bem sucedida. Eu fui <i>jubilada</i> , tive um problema de prazo, mas eu não desisti, eu acho assim que perseverança é a palavra. Então fui para uma outra instituição e comecei um outro curso do zero e graças a Deus dois anos depois eu estava terminando o meu curso de mestrado, então foi assim, uma perseverança sabe?	E3	1
Olha, a gente, aqui existe o seguinte, às vezes, você não consegue resolver tudo na hora, mas com o tempo você vai resolvendo, nem com tempo se resolve do jeito que você quer, você tem que resolver do jeito que precisa ser feito. Então, pode ser retardado, então isso gera uma certa frustração, ansiedade de não ter feito aquilo no tempo que você estipulou para sua cabeça, mas, na realidade, você vai exaurindo e resolvendo o tempo, ao longo do tempo.	E4	1
quando eu não consigo o que eu desejo eu me sinto, bem, tem que haver uma reflexão nesse momento.	E5	1
Não me recordo agora.	E5	1
Não, esse caso foi uma, não aconteceu nada comigo especificamente, eu achei injusto valorizar duas semanas de aula corrida, o aluno muitas vezes com outras disciplinas agarradas com recuperação e te dá ponderação maior duas semanas em detrimento a um ano, pelo menos oito meses de aula, fizeram votação, eu perdi, paciência, ganharam, mas pra mim eu estou certo, agora, vou cumprir o que está colocado.	E6	1
Eu acho que uma coisa que a gente não consegue, isso aí é uma pessoa que não tem uma paciência, não tem aquele interesse em procurar. A pessoa tendo dado a palavra que não tem jeito, mas a gente tenta contornar as coisas com uma palavra amiga, eu acho que na maioria das vezes a gente consegue.	E7	1
Situação de fracasso, se eu não consegui aquilo que eu desejei. A providência é melhorar sempre e o que acontece de rotina, eu tenho que lidar com essa situação de fracasso porque eu trabalho com biologia molecular, são técnicas que envolvem DNA, então, na maioria das vezes não dá certo, então, tem que repetir experimentos sucessivamente, então, as providências é rastrear o que está dando errado e mudar o experimento para melhorar.	E8	1
Geralmente, quando eu não consigo, eu tento ver o que deu errado para tentar conseguir, conseguir o objetivo, mas exemplo, agora eu não vou lembrar não.	E9	1
Não acho que depressão, acho que a gente fica deprimida, mas eu acho que a gente tem que tentar fazer outras coisas que te tirem dessa depressão	E10	1

Fonte: Dados da pesquisa.

As respostas indicam que, com equilíbrio, com paciência, sem desesperar, procurando contornar a situação, procurando fazer outras coisas e fazer do jeito que tem de ser feito consegue-se uma solução para o problema.

No estudo de Noronha, Assunção e Oliveira (2008), sobre o sofrimento no trabalho docente de uma escola pública da cidade de Montes Claros, Minas Gerais, foi relatado que uma professora disse que deixa a sala arrasada, quando não consegue realizar o trabalho que havia planejado, ressaltando que tudo o que acontece de errado no ensino é sempre por culpa do professor.

Os professores foram questionados sobre existir solidariedade e confiança entre os colegas de sua área e deram as respostas que se pode ver na TAB.84:

Tabela 84 - Solidariedade e confiança

Respostas	Entrevistados	Total
Entre os colegas da minha área existe sim.	E1,E2,E3,E5,E9,E10	6
Agora, eu percebo que não acontece em todas as áreas, claro que não.	E2,E4	2
Nas outras áreas é complicado falar.	E9,E10	2
As outras áreas eu acredito que haja muita solidariedade.	E1	1
Nas outras áreas eu não discuto isso com as pessoas, eu não sei como funciona.	E3	1
Aqui na coordenação nós já conseguimos melhorar muito, mas é muito.	E4	1
Em outras coordenações mais, em outras coordenações menos.	E5	1
Há muitas situações que você não pode confiar no colega.	E6	1
Existem algumas pessoas que têm aquele jeito de relacionar, um jeito bom de relacionar, sabe contornar as coisas.	E7	1
Eu acho que não existe.	E8	1
Mas é mais freqüente você ver uma pessoa denegrindo uma imagem da outra.	E8	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Nas respostas dadas pelos professores foi confirmado pela maioria que existem os sentimentos de confiança e solidariedade em seu ambiente de trabalho.

Os entrevistados foram perguntados se acham o trabalho em equipe mais eficaz e convidados a citar situações em que isto ocorreu, conforme foi demonstrado na TAB.85.

Tabela 85 - Trabalho em equipe

Respostas	Entrevistados	Total
O trabalho em equipe, sempre traz mais resultados.	E1,E2,E3,E8	4
Aprendi até com a professora Y, eu fui coordenadora, ela trabalhava me ajudando, depois inverteu, ela foi coordenadora e eu aprendi isso muito com ela, aqui mesmo.	E2	1
Não tenho a menor dúvida de que no trabalho por equipe os resultados são mais eficazes, não tenho a menor dúvida. E situações são as de elaboração de apostila, material didático. Todos nós na minha equipe de trabalho particularmente fazemos todos em equipe, fazemos reuniões, pedido de compra, sabe? Curso, os planos de curso, então assim, sempre nós fazemos em grupo, são situações que eu vivencio praticamente todo ano.	E3	1
Por exemplo, um projeto de curso, se não tivesse um trabalho de equipe não tinha saído. Se ficar um projeto nas mãos de uma pessoa só, primeiro, sai, pode até sair, mas vai sair muito erro.	E4	1
Com certeza, o trabalho em equipe traz resultados muito mais eficazes, mas é um resultado que as vezes demora mais também.	E5	1
O trabalho em equipe devia ser colocado muito em prática, toda hora aqui na escola, principalmente por questões emocionais.	E6	1
Bom, depende da equipe, porque, muitas vezes, a gente monta uma equipe e algumas pessoas dessa equipe começam com animação total e depois, em meados da situação, já começam a largar, ou deixa para lá, no final não aparecem mais, então eu acho que isso aí não é uma equipe.	E7	1
Não tenho condições de responder essa pergunta.	E9	1
Com certeza, por exemplo, o que eu falei do projeto pedagógico, imagine eu fazendo o projeto pedagógico e discutir esse projeto com os professores, inclusive professores de outras unidades do cefet, isso é enriquecedor porque cada um contribui com uma coisa, cada um traz uma coisa nova uma pesquisa que esta fazendo então todo mundo está ganhado com isso e eu acho que é uma forma muito boa de trabalhar, inclusive o professor acho que quanto mais a gente abre nosso trabalho com o trabalho em equipe mais a gente ganha por que a gente precisa de alguém que revise nossas provas, nossa atividades, até que assista a nossas aulas, a gente precisa de ter um retorno de alguém, por que se a gente trabalha sozinha a gente não tem essa visão reflexiva da prática então um outro colega é essencial.	E10	1

Fonte: Dados da pesquisa, 2011

A maior parte dos professores acredita que sim, conforme o uso das expressões: sempre traz, aprendi com ela, não tenho a menor dúvida, se não tivesse um trabalho de equipe não tinha saído, traz resultados mais eficazes, devia ser colocado muito em prática e, com certeza, consideram que o trabalho lhes exige capacitação e disponibilidade de tempo,

Assunção e Oliveira (2009), ao analisarem a intensificação do trabalho docente e saúde dos professores, concluem que as novas exigências apresentadas aos docentes parecem pressupor maior responsabilidade aos professores, demandando mais autonomia e capacidade de resolver os problemas locais, refletir sobre a realidade e trabalhar de forma cooperativa e coletiva.

Na análise das entrevistas foi demonstrado o predomínio de vivências de prazer dos docentes no exercício de sua profissão. Demonstraram que, em modo geral, gostam do seu trabalho, da convivência com os alunos, de acompanhar o crescimento dos alunos, acreditam que o trabalho representa uma oportunidade de crescimento e de realização, percebem a necessidade de uma atualização constante e de controle emocional, consideram importante controlar o tempo e exercer atividades físicas, não acreditam que o trabalho esteja afetando a sua saúde, consideram que têm autonomia, que o ritmo de trabalho é normal e acreditam que o trabalho em equipe traz melhores resultados. As entrevistas e os dados quantitativos confirmaram que os docentes são muito exigidos mentalmente, pelo uso constante da memória, necessidade de concentração, esforço mental e controle emocional. Com relação aos custos físicos, os dados quantitativos apresentaram mais vivências de sofrimento que os dados qualitativos, tendo os docentes demonstrado que o prazer obtido no exercício da profissão é superior e os encoraja a enfrentar as dificuldades do dia a dia de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a aplicação das escalas do ITRA, desenvolvidas por Mendes e Ferreira (2007), e a realização de entrevistas semiestruturadas buscou-se configurar as vivências de prazer e de sofrimento dos professores de uma instituição federal de ensino localizada em Belo Horizonte, Minas Gerais.

A análise das percepções de prazer e sofrimento dos docentes pela aplicação da EACT demonstrou que os fatores analisados verificaram uma situação crítica, tendo a organização do trabalho causado mais insatisfação do que as condições de trabalho e as relações socioprofissionais. Tal fato se constatou principalmente pelas considerações de insuficiência de pessoal, ritmo excessivo de trabalho e pela pressão para cumprir os prazos.

Na análise das percepções de prazer e sofrimento dos docentes pela aplicação da ECHT, constatou-se uma situação grave para os fatores de custos cognitivos e crítica para os fatores de custos físicos e afetivos. Os custos cognitivos foram mais expressivos que os custos físicos e os custos afetivos. Isso se confirmou principalmente pela necessidade de usar a memória, ter concentração mental e de usar a criatividade.

Na análise das percepções de prazer e sofrimento dos professores resultantes da aplicação da EIPST, foram considerados críticos os fatores de prazer - liberdade de expressão e realização profissional, e os fatores de sofrimento – esgotamento profissional e falta de reconhecimento. Verificou-se que o indicador de prazer liberdade de expressão foi mais expressivo que o indicador de realização profissional, o que foi demonstrado principalmente pela possibilidade de usar a criatividade, pela liberdade para falar sobre seu trabalho com a chefia e pela solidariedade com os colegas. O indicador de sofrimento mais expressivo foi o fator esgotamento profissional, verificado principalmente pelo esgotamento emocional, pelo estresse e pela sobrecarga.

Na análise das percepções de prazer e sofrimento dos docentes mediante a aplicação da EADRT todos os fatores de danos foram considerados críticos. No entanto, os danos físicos foram mais expressivos que os danos sociais e psicológicos, o que foi demonstrado principalmente pelos sentimentos de dores nas pernas, nas costas e no corpo.

Correlacionando-se as variáveis demográficas e ocupacionais com os fatores do ITRA, numa análise bivariada, não foram encontradas diferenças significativas em nenhum dos fatores de contexto do trabalho, custo humano no trabalho, prazer e sofrimento no trabalho e danos no trabalho com relação às associações de faixa etária, gênero, escolaridade, estado civil, tempo de serviço na Instituição e tempo de serviço no cargo.

Analisando as percepções por meio da realização entrevistas, constatou-se que a maioria dos docentes pesquisados considerou terem prazer em seu trabalho, relatando gostarem do que fazem, que o trabalho é um espaço de crescimento e realização. E também que perderiam dinheiro e convivência caso não mais trabalhassem, continuariam trabalhando no mesmo emprego mas com carga horária menor se ganhassem muito dinheiro repentinamente. Disseram ainda que não tomam remédio, dormem bem, têm saúdes de períodos anteriores, consideram o ritmo de trabalho normal ou muito bom, não sofrem pressão para cumprir prazos, têm autonomia, concordam que existem disputas profissionais em seu setor. E finalmente, já mudaram de ideia em prol de um grupo, consideram que existe solidariedade e confiança entre seus pares e acreditam que o trabalho em equipe traz melhores resultados,

Os professores foram profundamente afetados pelas mudanças no contexto social e mundial ocorridas nas últimas décadas, sentindo-se pressionados pela sociedade que deles espera receber qualidade de ensino mesmo atuando em um sistema competitivo, às vezes, com precários recursos materiais e humanos (BIZARRO, BRAGA 2005).

Com o estudo de caso apresentado, percebeu-se que os professores analisados vivenciam no exercício de suas atividades mais prazer que sofrimento e consideram

ser a capacitação e a autonomia fatores essenciais para o desenvolvimento de suas atividades; o que possibilita o crescimento profissional e o reconhecimento pelos pares. Comparados aos profissionais das escolas públicas de outras esferas de governo, analisados nos estudos de Paiva e Saraiva (2005), Gasparini, Barreto e Assunção (2005), Assunção e Oliveira (2009) os docentes investigados nesta instituição federal de ensino demonstraram-se mais saudáveis e satisfeitos, o que pode ser devido à oferta de condições de trabalho favoráveis ao exercício da profissão, a um corpo discente com menores problemas sociais, à maior remuneração e aos incentivos à qualificação. Os docentes relataram que o prazer obtido no exercício da profissão é maior e atenua as dificuldades encontradas na organização do trabalho e do tempo dentro e fora do ambiente organizacional.

As limitações consideradas na realização desta pesquisa devem-se ao fato dos instrumentos de coleta de dados serem padronizados e não adaptados à situação docente.

Espera-se que este trabalho possa contribuir para a adoção de medidas que busquem a valorização da profissão docente, nesta e em outras instituições, e que possa ser útil a novas pesquisas na comunidade acadêmica.

Sugere-se a realização de pesquisas nessa temática, em outras instituições de ensino, públicas ou privadas, que abordem os danos causados na voz e o adoecimento dos docentes por causa da violência.

REFERÊNCIAS

ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação e Sociedade**, Campinas v.30, n.107, p.349-372, mai./ago. 2009.

BARROS, M. E. de; LOUZADA, A. P. Dor-desprazer-trabalho docente: como desfazer essa tríade. **Psicologia USP**, São Paulo, v.18, n.4, p.13-34, out./dez. 2007.

BIZARRO, R.; BRAGA, F. Ser professor em época de mal-estar docente: que papel para a universidade? **Revista da Faculdade de Letras – Linguas e Literatura**, Porto, v.22, 2ª série, p.17-27, 2005

BRANT, L. C.; MINAYO-GOMEZ, C. A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.9, n.1, p.213-223, 2004.

BRASIL. **LEI Nº 11.892**, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em: <http://legislação.planalto.gov.br/legisla/legislação.nsf/viw_identificação/lei11.892-2008?opendocument, > Acesso em: 15 nov.2010.

CHANLAT, J. F. Por uma antropologia da condição humana nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (Org.) **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. 3.ed, v.1, São Paulo: Atlas, 1996, p. 21-46.

CRUZ, L. F., VIEIRA, A. As pressões do trabalho sobre a saúde da mulher. In: VIEIRA, A.; GOULART, I. B. (Orgs.) **Identidade e subjetividade na gestão de pessoas**. 1.ed. Curitiba: Juruá, 2007, p.177-198.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J. F. (Org.), **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. v.1, São Paulo: Atlas, 1996, p.149-174.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho (prefácio) In: MENDES, A. M.(Org.) **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas, São Paulo: Casa do Psicólogo, ed., 2007, p.19-22.

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

DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C. (Org.) **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994, p. 119-145.

DEJOURS, C.; JAYET, C. Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: metodologia aplicada a um caso. In: DEJOURS, C. (Org.) **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994, p.67-118.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 7.ed., Rio de Janeiro: Editora FGV, P.19-34, 2007.

DEJOURS, C. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getulio Vargas, 1997.

DEJOURS, C. **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 2.ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2008.

DINIZ DE SÁ, M. A.; HONÓRIO, J. B.; OLIVEIRA, R. C. R. de; VIANA, K. M. P., Qualidade de vida no trabalho docente – uma questão de prazer. In: XXXI ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 2007. Rio de Janeiro. **Anais** ...Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

FONTOURA, M. M. Fico ou vou embora. In: NÓVOA, A. (Org.) **Vidas de professores**. 2. ed. Porto: Porto,1995 p.171-197.

FREITAS, C. R.; CRUZ, R. M., Saúde e trabalho docente. In: XXVII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2008, Rio de Janeiro. **Anais** ...Rio de Janeiro: ABEPRO, 2008.

GASPARINI, S. M. ; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. A., O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.31, n,2, p.189-199, mai./ago. 2005.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, São Paulo, v.35, n.2, p. 58-65, 1995.

GOULART, I. Análise de conteúdo. In: GOULART, I. (Org.) **Temas de psicologia e administração**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

HUBERMAN, M. O ciclo de vida profissional dos professores. In: NÓVOA, A.(Org.) **Vidas de professores**. 2.ed. Porto: Porto, 1995, p.31-62.

KUENZER, A. Z.; CALDAS, A., Trabalho docente: comprometimento e desistência In:FIDALGO, F.; OLIVEIRA, M. A. M.; FIDALGO, M. L. R. (Orgs.) **A intensificação do trabalho docente tecnologias e produtividade**, Papirus, 1.ed, 2009,cap.1 p.19-48.

LANCMAN, S. L.; SZNELWAR, L. I. (Orgs). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**, 2. ed. , Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2008, p.25-36.

LAPO, R. L.; BUENO, B. O. O abandono do magistério: vínculos e rupturas com trabalho docente- **Psicologia USP**, São Paulo, v.13, n.2, 2002.

MARIANI, M. de F. M.; ALENCAR, E. M. L. S. de, Criatividade no trabalho docente segundo professores de história: limite e possibilidades, **Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 9, n.1 p.27-35, 2005.

MARTINS, M. G. T., Sintomas de stress em professores brasileiros, **Revista Lusófona em Educação**, Lisboa, n.10, p. 109-128, 2007.

MENDES, A. M. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, A. M. (Org.) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007,cap.2, p.49-61.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Inventário sobre trabalho e risco de adoecimento- Itra: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MENDES, A. M. (Org.) **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, cap.5, p.111-126.

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

MENDES, A. M.; TAMAYO, A. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. **Psicologia USF**, v.1, n.6, p. 39-46, Jan./jun. 2001.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos Psicologia**, Natal, vol.6, nº1, p.93-104, jan./jun. 2001.

MENDES, L.; CHAVES, C. J. A.; SANTOS, M. C. dos; MELLO NETO, G. A., A dialética prazer/desprazer no trabalho : vivências de significado e sofrimento no trabalho do professor universitário. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 2006, Salvador, **Anais...** Salvador: ANPAD, 2006.

MORAES, R. D. de, Prazer e sofrimento no trabalho docente: estudo com professoras de ensino fundamental em processo de formação superior. **Revista Psicologia, Organização e Trabalho**, Florianópolis, v. 5, n.1, jun, 2005.

NORONHA, M. M. B.; ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A., O sofrimento no trabalho docente: o caso das professoras da rede pública de Montes Claros, Minas Gerais. **Trabalho Educação & Saúde**, Rio de Janeiro, v.6, n.1, p.65-86, mai./jun. 2008.

OLIVEIRA, W. S. M; GARCIA, F. C. O poder organizacional e as vivências de prazer e sofrimento de docentes em instituições privadas de ensino superior (IPES) de Belo Horizonte. In: XI SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO FEA-USP (SEMEAD), 2008, São Paulo, **Anais...** São Paulo: FEA/USP, agosto 2008.

PAIVA, K. M. de; SARAIVA, L. A. S. Estresse ocupacional de docentes do ensino superior. **Revista de Administração São Paulo**, São Paulo, v.40, n.2, p.145-158, abr./mai./jun. 2005.

PAGÈS, M. *et al.* **A vida afetiva dos grupos**: esboço de uma teoria da relação humana. Petrópolis: Vozes, 1993.

PEREIRA, C. V. M. **O sofrimento humano nas organizações**: Estratégias de enfrentamento adotadas em uma empresa de logística. 2009. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – FEAD- Centro de Gestão Empresarial, Belo Horizonte. 2009.

RAVELLI, A. P. X.; FERNANDES, G. C. M.; BARBOSA, S. F. F.; SIMÃO, E.; SANTOS, S. M. A., MEIRELES, B. H. S. A produção do conhecimento em enfermagem e envelhecimento: estudo bibliométrico. **Revista Texto e Contexto – Enfermagem**, Florianópolis, v. 18, n.3, jul/set, 2009.

TRIVINOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987, 175 p.

UCHIDA, S. Trabalho Informatizado e Sofrimento Psíquico. **Psicol. USP**, São Paulo, v. 9, n. 2, 1998. Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65641998000200007&lng=es&nrm=iso>. Acesso em: 01 dez 2010.

YIN, R. K. **Estudo de Caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ANEXOS

ANEXO A – Dados Pessoais.....	136
ANEXO B – Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT)...	137
ANEXO C – Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT).....	138
ANEXO D – Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST).....	139
ANEXO E – Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT).....	140
ANEXO F – Roteiro de Entrevistas.....	141
ANEXO G - Principais autores citados nos artigos.....	144

ANEXO A**DADOS PESSOAIS**

Idade: _____ anos Gênero: () Masculino () Feminino

Escolaridade :

() Graduação () Pós-graduação () Mestrado () Doutorado

Estado civil: _____

Cargo atual: _____

Lotação:

Tipo de contrato de trabalho: _____

Tempo de serviço na Instituição: _____ anos

Tempo de serviço no cargo: _____ anos

Horas de trabalho: 20 Horas () 40 Horas () Dedicção exclusiva ()

Participou do último exame médico? SIM () NÃO ()

Afastamentos do trabalho por problema de saúde relacionado ao trabalho no ano:

Nenhum () Entre 1 e 3 () Mais de 3 ()

Fonte: MENDES, 2007,p.368.

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

Fonte: MENDES, 2007, p.364.

ANEXO C

ESCALA DE CUSTO HUMANO NO TRABALHO (ECHT)

Agora 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 de 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, p.365..

ANEXO D

ESCALA DE INDICADORES DE PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO (EIPST)

Avaliando o seu trabalho atualmente, marque o número de vezes com que você experimenta vivências positivas e negativas em relação aos aspectos discriminados a seguir, tendo por base a escala abaixo.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

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

Fonte: MENDES, 2007, p.366..

ANEXO E

ESCALA DE AVALIAÇÃO DOS DANOS RELACIONADOS AO TRABALHO (EADRT)

Os itens a seguir tratam dos tipos de **problemas físicos, psicológicos e sociais que geralmente são causados pela realização do trabalho**. Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estão presentes na sua **atividade como docente**, tomando por base a escala abaixo.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

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

Fonte: MENDES, 2007, p.367.

ANEXO F

ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Nome:

Data de nascimento:

Data de admissão:

Cargo:

Área:

Perguntas introdutórias

- 1- Fale-me sobre o seu trabalho.
- 2- Fale-me dos seus sentimentos em relação ao seu trabalho.
- 3- O que é o trabalho para você?
- 4- O que é mais importante para você no seu trabalho?
- 5- O que você perderia se não estivesse trabalhando? (ou, o que você ganharia se estivesse trabalhando?)
- 6- Caso você herdasse ou ganhasse dinheiro suficiente para viver confortavelmente, continuaria trabalhando? No mesmo trabalho?
- 7- O que o trabalho exige de você, em termos de capacitação, disponibilidade de tempo, exigências emocionais e comportamentais?
- 8- Como você faz para dar conta/lidar/enfrentar o seu dia a dia de trabalho?

9 - Como o trabalho tem afetado seu comportamento e sua saúde?

10 - Você toma medicamentos?

11- Você dorme bem? Tem sonhos relacionados com o que está vivendo?

12- Você já sentiu saudade, nostalgia de períodos anteriores, em que se sentia melhor?

13- Como você considera o seu ritmo de trabalho?

14- Como são feitas as suas tarefas? Existe pressão para cumprir os prazos? Como você reage diante dessas situações?

15- Como é a autonomia no seu trabalho? Cite o que de mais inovador você já colocou em prática. Como foi essa vivência?

16- Todos nós já passamos por situações em que não compreendemos o que nos foi

comunicado. Por exemplo: um prazo de entrega, instruções complicadas, etc.

Conte uma situação vivenciada por você, em que isso lhe tenha acontecido.

Como você solucionou a questão?

17- Qual foi o pior problema de comunicação que você já enfrentou? Relate-nos essa experiência.

18- As pessoas costumam pedir a você que as ajude na solução de problemas?

Descreva uma dessas situações e como isso ocorreu.

19- Você considera que existam disputas profissionais no seu ambiente de trabalho?

Como você reage frente com seu superior e colegas em situações como esta?

20- Você já teve que mudar de idéia ou opinião em prol de um grupo? Como foi isso?

Descreva essa situação.

- 21- Como você se sente quando não consegue o que deseja? Que providências toma? Dê um exemplo de situação em que isso aconteceu com você.
- 22- Você considera que existe solidariedade e confiança entre os colegas de sua área? E nas outras áreas, qual é a sua visão?
- 23- Você já percebeu quando um colega de trabalho precisou de sua ajuda? Como foi a situação? De que modo você contribuiu para ajudar essa pessoa?
- 24 - Descreva uma tarefa que lhe exigiu paciência e diplomacia.
- 25- De que forma você se entrosa / relaciona com seus colegas de trabalho? Cite um exemplo vivenciado por você.
- 26- Quando você se sente isolado, de que forma busca estabelecer contatos com pessoas de sua equipe? Descreva uma situação.
- 27- O trabalho em equipe traz resultados mais eficazes? Cite uma situação vivida por você que exemplifique seu entendimento.
- 28- Cite um episódio de sua vida profissional que lhe trouxe algum sofrimento.

ANEXO G

Principais autores citados nos artigos

Autor	Nº de artigos em que o autor foi citado	% Participação no artigos pesquisados
Dejours, C.	55	85,94
Abdoucheli, E.	21	32,81
Mendes, A. M.	17	26,56
Codo W.	17	26,56
Minayo, M. C. de S.	17	26,56
Jayet, C.	16	25,00
Freud, S.	15	23,44
Merlo, A. R. C.	14	21,87
Marx, K.	11	17,19
Jacques, M. G. C.	11	17,19
Ferreira, M. C.	11	17,19
Bardin, L.	11	17,19
Antunes, R.	10	15,62
Seligmann-Silva, E.	10	15,62
Brant, L. C.	9	14,06
Tamayo, A.	9	14,06
Foucault, M.	9	14,06

Sennett, R.	9	14,06
Lima, M. E. A.	9	14,06
Grisci, C. L. I.	8	12,50
Morrone, C. F.	8	12,50
Dias, E. C.	7	10,94
Heloani, J. R. M.	7	10,94
Lancman, S.	7	10,94
Minayo-Gomes, C.	7	10,94
Uchida, S.	6	9,37
Chanlat, Jean F.	6	9,37
Nardi, H. C.	6	9,37
Sampaio, J. J. C.	6	9,37
Barros, P. C. da R.	5	7,81
Borges, L. O.	5	7,81
Laplanche, Jean	5	7,81
Laurell, A. C.	5	7,81
Noriega, M.	5	7,81
Sato, L.	5	7,81
Soratto, L.	5	7,81
Sznelwar, L. I.	5	7,81
Tittoni, J.	5	7,81

Vasques-Menezes, I.

5

7,81

Fonte: Dados produzidos pelo autor da dissertação.