

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADES UNIFICADAS DE IÚNA – ES
CURSO DE PEDAGOGIA**

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E OS EFEITOS
DESTAS PARA A SAÚDE, NA VISÃO DOS
PROFESSORES, NO MUNICÍPIO DE IÚNA.**

**JACQUELINE DE MELO PEREIRA CAZATE
JANE KELLY APARECIDA SOARES BENTO**

**Iúna – ES
2013**

**Jacqueline de Melo Pereira Cazate
Jane Kelly Aparecida Soares Bento**

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E OS EFEITOS DESTAS PARA A SAÚDE, NA
VISÃO DOS PROFESSORES, NO MUNICÍPIO DE IÚNA.**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao Curso de Pedagogia das Faculdades Unificadas de Iúna – ES como requisito parcial para obtenção do título de Licenciatura em Pedagogia, orientado pela professora MSc. Flavia Rodrigues de Souza.

**Jacqueline de Melo Pereira Cazate
Jane Kelly Aparecida Soares Bento**

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E OS EFEITOS DESTAS PARA A SAÚDE, NA
VISÃO DOS PROFESSORES, NO MUNICÍPIO DE IÚNA.**

**Monografia submetida à Comissão
Examinadora designada pelo Curso de
Graduação em Pedagogia das
Faculdades Unificadas de Iúna – ES
como requisito para obtenção de título
de Licenciatura em Pedagogia.**

Banca Examinadora

Professora Orientadora: Flavia Rodrigues de Souza
Instituto Ensinar Brasil

Professor: Rock Kleyber Silva Brandão
Instituto Ensinar Brasil

Professora: Vanessa Del Vale Pinto
Instituto Ensinar Brasil

Iúna - ES, 22 de novembro de 2013.

RESUMO

O presente trabalho tem como tema as condições de trabalho e os efeitos a saúde, na visão dos professores, no Município de Lúna/ES. A pesquisa tem como objetivo analisar as condições de trabalho, na visão dos professores do Município de Lúna, e as influências sobre a sua saúde, identificar as causas de absenteísmo dos docentes, analisar as condições de trabalho dos professores e relacionar as mudanças sociais, e as consequências que refletem na saúde dos docentes. As coletas de dados contêm informações do setor de RH, onde analisou o número de licenças e suas respectivas durações nos últimos dois anos, bem como os motivos pelos quais se afastaram do serviço. Para tanto foi aplicado um questionário, junto aos professores da PMI/ES, no período compreendido entre 20 a 30 de setembro do corrente ano. Participaram da pesquisa 73 docentes que responderam o instrumento proposto de forma espontânea. Os resultados obtidos apontam a qualidade de trabalho dos professores, a satisfação dos docentes com sua profissão, as licenças tiradas, suas saúdes, problemas no seu cotidiano, mudanças sociais e as consequências. Assim sendo, entende-se que a maior parte dos professores se qualifica como muito estressados do PMI/ES poderão criar alternativas para minimizá-los e assim proporcionar melhores condições de vida no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Condições do trabalho; saúde; absenteísmo; desestruturação familiar.

Dedicamos esse trabalho a DEUS, nossos pais e aos nossos filhos por nortear as nossas vidas.

A MSc. Flávia, que dedicou seu tempo e compartilhou sua experiência para que nossa formação fosse também um aprendizado de vida, nosso carinho e agradecimento. O seu olhar crítico e construtivo nos ajudou a superar os desafios desta monografia, seremos eternamente gratas.

A nossa formação como profissionais não poderíamos ter sido concretizada sem a ajuda de nossos amáveis educadores que, no decorrer desses anos, proporcionaram, além de extenso carinho e amor, os conhecimentos da integridade, da perseverança e do saber e procuraram oferecer à força maior para o nosso desenvolvimento como seres humanos. Por essa razão, gostaríamos de dedicar e reconhecer a vocês, nossa imensa gratidão e amor.

AGRADECIMENTO

Sou grata a Deus pelo dom da vida, pelo seu amor infinito, por nunca ter me abandonado em todos os desertos que atravessei. Mesmo quando não fui fiel, Ele esteve ali.

Entre as pessoas que na terra vivem, devo começar meus agradecimentos aos meus pais, por toda a paciência e o grande apoio que me concederam nesta jornada, pelo amor, carinho, dedicação que sempre tiveram comigo, fundamentais na construção do meu caráter. Guilherme e Tania, obrigada pelas oportunidades que me concederam no decorrer da minha vida. Por acreditarem e investirem em mim. Vocês são meus maiores exemplos.

Aos meus familiares, obrigada por cada incentivo e orientação, pelas orações em meu favor, pela preocupação para que estivesse sempre andando pelo caminho correto.

Ao meu esposo Renato, pessoa com quem amo partilhar a vida, obrigada por ter me dado “a sorte de um amor seguro”. Eu te amo. Ao meu querido filho Murilo, pessoinha que me inspirou viver, amo você. Essa vitória também é de vocês!

Jane Kelly minha companheira na elaboração e desenvolvimento dessa pesquisa. Pessoa extraordinária. Obrigada pela paciência!

A minha orientadora Flávia Rodrigues, obrigada pela dedicação, competência, ensinamentos e amizade.

Enfim, a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a obtenção desta conquista. Muito Obrigada!

Jacqueline de Melo Pereira Cazate

AGRADECIMENTO

Eu gostaria de agradecer as várias pessoas mais primeiramente devo agradecer a DEUS, ao meu Pai e minha Mãe por todas as coisas boas que vivi. A vocês, que me deram a vida e me ensinaram a vivê-la com dignidade, não bastaria um obrigada. A vocês, que iluminaram os caminhos obscuros com afeto e dedicação. A vocês, que se doaram inteiros e renunciaram aos seus sonhos, para que, muitas vezes, pudéssemos realizar o meu. Pela longa espera e compreensão durante minha ausência, não bastaria um muitíssimo obrigado. Cauã, mamãe está em busca do seu futuro, desculpa pela ausência. A você Bruno, por opção e amor, me compreendeu e me apoiou, não tem palavras para agradecer tudo isso. Jean saudade é grande mais nunca esquecerei o companheiro fiel tu és. A minha parceira companheira Jacqueline que abraçou minha idéia, para que juntas almejássemos o sucesso.

O meu carinho e gratidão a MSc. Prof.^a: Flávia Rodrigues, que além de transmitir seus conhecimentos e suas experiências, soube apoiar em minhas dificuldades.

Obrigado aos meus, parentes, colegas de trabalho, de faculdade, amigos que contribuíram para meu sucesso e para meu crescimento como pessoa. Sou o resultado da confiança e da força de cada um de vocês. Hoje vivo uma emoção que jamais seria traduzida por palavras.

Jane Kelly Aparecida Soares Bento

Ainda que socialmente desvalorizados os professores sabem que possuem o dom de influenciar as futuras gerações, pois exercem um papel sociocultural de quem lida, interpreta, transmite e faz mediações diretas com o conhecimento historicamente acumulado.

(PAULA; NEVES, 2010)

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	Distribuição dos professores respondentes por sexo.....	26
GRÁFICO 2	Faixa etária dos docentes respondentes.....	27
GRÁFICO 3	Tempo de serviço dos professores.....	27
GRÁFICO 4	Carga horária dos professores.....	28
GRÁFICO 5	Distribuição dos respondentes quanto aos vínculos empregatícios.....	29
GRÁFICO 6	Grau de satisfação dos professores com a profissão.....	30
GRÁFICO 7	Grau de satisfação dos respondentes com as condições de trabalho.....	31
GRÁFICO 8	Grau e influência das condições de trabalho no absentéismo dos respondentes.....	33
GRÁFICO 9	Média do número de dias de afastamentos dos docentes pesquisados.....	34
GRÁFICO 10	Percepção dos respondentes sobre o absentéismo como um problema entre corpo docente das escolas.....	35
GRÁFICO 11	A média com que os professores se ausentaram por motivo de doença durante um ano.....	36
GRÁFICO 12	A condição de trabalho causa danos à saúde dos professores.....	37
GRÁFICO 13	Maiores motivos que faz com que falte ao trabalho.....	38
GRÁFICO 14	Nível de stress dos professores.....	39
GRÁFICO 15	Mudanças que dificultam o ambiente escolar.....	40
GRÁFICO 16	Preparação para lidar com as mudanças.....	42
GRÁFICO 17	Nível com que os professores se sentem estressado.....	42
GRÁFICO 18	Síndrome da exaustão no trabalho.....	46

LISTA DE TABELA

TABELA 1	Critérios utilizados para analisar a síndrome de exaustão do trabalho docente.....	43
TABELA 2	Número de licenças dos docentes no período de 01/06/2011 à 30/05/2013.....	48
TABELA 3	Motivos pela ausência no serviço.....	49

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO.....	15
2.1	AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROFESSORES.....	15
2.2	A SAÚDE DOS PROFESSORES.....	17
3	METODOLOGIA.....	21
3.1	CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO.....	21
3.2	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	22
3.3	APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO DE COLETAS DE DADOS.....	24
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	26
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	50
	REFERÊNCIA.....	51
	APÊNDECES.....	56
	ANEXO.....	73

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como tema as condições de trabalho e os efeitos destas para a saúde, na visão dos professores, no Município de Lúna. Esta pesquisa implica em compreender os fatores relacionados às condições de trabalho que contribuem para o afastamento do profissional da educação de suas funções laborais.

“O fenômeno adoecimento de professores merece um novo olhar, que dê outro sentido, um novo significado, às manifestações de mal-estar que vêm insistentemente se apresentando no âmbito escolar” (AGUIAR; ALMEIDA, 2008, p. 15).

Oliveira (2003, p. 87), cita que “estudos recentes revelam inadequações entre o objetivo das reformas educacionais e as condições de trabalho do pessoal no processo ensino aprendizagem.” Este autor discute sobre as consequências que estas reformas educacionais têm trazido à saúde dos trabalhadores docentes.

De acordo com o mesmo autor, os interesses pessoais dos docentes para compensarem a falta de acomodação das metas educacionais (eliminação de repetência, evasão escolar) na organização concreta do trabalho justificam as queixas de cansaço, os distúrbios psíquicos menores e os índices de afastamento do trabalho por transtornos mentais.

A complexidade e a abrangência das transformações que vem acontecendo no mundo estão relacionadas com a globalização, com o progresso científico, tecnológico e com a ligação de um projeto neoliberal do mundo, trazendo para os profissionais e instituições de educação uma exigência de se aperfeiçoar, estudar, debater e propor um projeto histórico e uma política nacional para a profissionalização do magistério, sendo esta, uma das questões centrais nas discussões sobre o docente (CARVALHO, 2004).

Assim, por meio do presente estudo tem-se a intenção de responder a seguinte questão: as condições de trabalho, na visão dos professores do Município de Lúna, exercem influência sobre a sua saúde?

A pesquisa tem como objetivo analisar as condições de trabalho, na visão dos professores do Município de Lúna, e as influências sobre a sua saúde.

E como objetivo específico apresenta-se:

- Identificar as causas de absenteísmo dos docentes;
- Analisar as condições de trabalho dos professores;
- Relacionar as mudanças sociais, e as conseqüências que refletem na saúde dos docentes;

De acordo com Cruz e Lemos (2005), as mudanças no mundo do trabalho, alteraram, também, as características do mercado de trabalho no ramo da educação. Nota-se, uma desvalorização da imagem do professor e uma exigência de aperfeiçoamento, mas dependendo inteiramente do próprio salário deste para se aperfeiçoar.

Ainda de acordo com o autor, a instabilidade das relações de trabalho também atinge os educadores de um modo geral e os reflexos disso estão no aumento de casos de afastamentos para tratamento de saúde.

A presente pesquisa se torna relevante por aguçar o interesse de identificar e compreender as reais condições de trabalho e as causas de afastamentos dos docentes no município de Lúna/ ES.

Esteve (1999), afirma que as condições em que se exerce a docência comporta em observar as razões e as conseqüências do mal-estar docente, que faz parte de um contexto tão problematizador. Evidenciando o enfoque interdisciplinar e o enfoque sociológico.

De acordo com o mesmo autor, o enfoque interdisciplinar é uma perspectiva psicológica, ou seja, o estresse e ansiedade dos professores, que se relaciona com as condições sócio trabalhistas em que se exerce a docência. Enfoque sociológico interessa-se pelas mudanças sociais, como os educadores afetados pela violência nas aulas, esgotamento físico ou efeitos psicológicos e recursos materiais e condições de trabalho.

Para uma justificativa pessoal, esta pesquisa trata de um tema atual e desafiador para a educação, então surgiu interesse proporcionar informações das condições e as múltiplas exigências feitas aos docentes e suas tensões vividas no ambiente de trabalho o que são associadas a problemas de saúde, levando-os a se ausentarem do exercício profissional, acarretando perdas no processo de ensino aprendizagem.

Esteve (1999), diz que os sistemas de ensino vêm sofrendo sucessivas reformas e concertos pelos órgãos competentes, com o intuito de fazer frente às mudanças sociais, multiplicando assim, as exigências contraditórias, fazendo com que os professores percam ainda mais a sua disposição.

A sociedade e a administração do ensino acusam os professores de constituir um obstáculo ante qualquer tentativa de renovação. Os professores, por sua vez, acusam a sociedade e a administração do ensino de promover reformas burocráticas, sem na prática dotá-los das condições materiais e de trabalho necessárias para uma autêntica melhora de sua atuação cotidiana no ensino (ESTEVE, 1999, p. 22).

Segundo o autor mencionado acima, o professor quando desgostoso com as condições em que trabalha, e às vezes, consigo mesmo, dar-se origem ao mal-estar docente, sendo uma realidade certificada e estudada, a partir de varias perspectivas, por diversos trabalhos de investigação.

Ao ponto de vista acadêmico uma grande amplitude de possibilidades será proporcionada aos docentes que estão atuando e que estão por vir através desta pesquisa, dando-lhes consciência sobre as reais condições de trabalho, que vêm passando por modificações influenciadas pelas reformas educacionais e as consequências obtidas na saúde dos professores.

De acordo com Aguiar e Almeida (2008), com relevância do tema deste trabalho, esta pesquisa tem como foco o estudo do mal-estar do educador, que na atualidade se apresenta como fenômeno social e escolar, tem como consequência o sintoma da depressão.

Na perspectiva social, tem como a finalidade mostrar para sociedade os fatores que determinam o ensino aprendizagem podem ser influenciados pelas condições em que se encontram os profissionais da educação.

De acordo com Esteve (1999), os educadores e a sociedade devem fazer uma autocrítica sobre os valores nos quais acreditam, os objetivos que têm como meta e o tipo de cidadão que querem formar.

As exaustões sofridas pelos profissionais com as exigências sociais e mostradas nas literaturas psicológicas, educacionais e profissionais são conhecidas pela palavra inglesa *Burnout*, nos países latinos denominadas com mal-estar docente, apesar de ser um significado menos intenso, uma tradução adequada poderia ser exaustão ou estafa (MARCHESI, 2007).

Fatores determinantes no mal - estar docente, na maioria das pesquisas, estão relacionados, à falta de apoio social, às características do contexto escolar, ao mau funcionamento das escolas, às difíceis relações entre professor e aluno, além dos inconstantes momentos pessoais dos docentes, estas situações explicam a atual situação profissional negativa (MARCHESI, 2007).

Segundo Lipp (2002), a docência é uma profissão notável, que merece estima, afeição pela nobre missão de quem exerce a função de transferir seus conhecimentos aos discentes. Lamentavelmente ocorreu uma alteração das condições da formação e da prática profissional do professorado no Brasil. Atualmente estão desvalorizados, em especial, no universo acadêmico, na mídia e sociedade, em geral. Encontra-se em foco nos periódicos, na mídia, em geral, e na literatura mundial, ser docente é uma das profissões mais estressantes da atualidade.

De acordo com Reis e Carvalho (2005) a classe docente é uma das mais conflituosas e exigidas no trabalho, tarefas extraclases, reuniões e atividades adicionais, problemas com alunos que chegam até ameaças verbais e físicas, pressão do tempo são comuns. Esta situação estressante repercute na saúde física e mental e na atuação profissional dos professores.

De acordo com Voli (2002), o docente ciente de suas posses transformadoras é a chave que a sociedade necessita para processar o método de mudanças nas novas gerações. No entanto, é necessário que cada docente tenha a oportunidade de fazê-lo com agrado e o justo crédito pelo que faz e pelos resultados que obtém.

Para a realização deste estudo, delineou-se uma pesquisa bibliográfica, documental e de levantamento de dados. O instrumento de coleta de dados deste trabalho foi empregado por meio de questionários organizados pelas pesquisadoras, que foram enviados aos professores efetivos do município de Lúna ES. Foram entregue 120, e 73 respondidos.

2 CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO

2.1 AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS PROFESSORES

Chiavenato (2010), afirma que as condições de trabalho não envolvem apenas as condições físicas, as condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho.

Oliveira (2003), cita que a relação entre saúde e trabalho não diz respeito somente ao adoecimento, aos acidentes e ao sofrimento. Para os profissionais, o trabalho se edifica na saúde. Com o sucesso no trabalho desejado e condições adequadas, os trabalhadores elevam sua autoestima e ampliam as suas habilidades, expondo as suas emoções.

O trabalho ocupa grande parte do tempo das pessoas, comumente as jornadas de trabalhos longas, levando-se o dia todo, com pouco tempo para o descanso e até mesmo para as refeições, com um ritmo de atenção elevado e com estado alto de concentração para a realização do serviço, e uma coação com as mudanças sem um tempo prévio para a adaptação, é o que favorece a tensão, o descontentamento e a ansiedade, causando esgotamento aos docentes (LIPP 2002).

Para Cruz e Lemos (2005), a carga horaria do professor não se delimita somente dentro de seu ambiente de trabalho, mas também na maioria dos casos o trabalho se executa em seu domicílio. Sendo assim, o trabalho docente é composto por varias atividades que não podem ser divididas em uma linha de montagem. Atividades burocráticas como, por exemplo, preenchimento de diários, registro de frequência, avaliações, este é um trabalho iniciado e determinado pelo mesmo.

As condições de trabalho dos professores é um dos fatores mais questionados em todas as ocasiões em que se trata da melhoria do ensino, qualquer que seja a disciplina apreciada. Existem vários fatores que determinam as condições

do trabalho docente, para uma análise/reflexão crítica, dentre eles: as condições físicas das escolas e a relação com os docentes; as condições profissionais dos professores; o sistema burocrático que é imposto aos professores; os controles externos sobre o trabalho docente e as implicações do projeto político pedagógico do governo (SILVA; ROSSO, 2012).

Segundo Facci (2004), o povo e as novas gerações passam a ser necessários e as instituições de ensino adquirem um essencial papel na sociedade. O docente possui conhecimentos que o aluno ainda não dispõe, e é necessário que os docentes tenham autoridade profissional para gerar a aprendizagem resultante do processo ensino aprendizagem, e, desta forma, seria possível valorizar o serviço dos docentes, ultrapassando o esgotamento do seu trabalho.

O trabalho docente diferencia dos demais trabalhos, é o que confirma Martins:

No seio da sociedade capitalista, o professor é um trabalhador como outro qualquer, entretanto, o produto de seu trabalho não se materializa num dado objeto físico. O produto do trabalho educativo revela-se na promoção da humanização dos homens, na consolidação de condições facilitadoras para que os indivíduos se apropriem do saber historicamente sistematizado pelo gênero humano (MARTINS, 2007, p. 05).

A desvalorização do trabalho docente é, de fato, uma questão que aflige e desqualifica o poder de serviço, reforça os processos e reduz a categoria do magistério, destacando a concepção de que ser professor é uma atividade de menor valor social. Este fato acaba por reforçar as tensões existentes entre professores e a sociedade (PAULA; NAVES, 2010).

De acordo com Marchesi (2007); atualmente as tensões que existem no sistema educacional, resultantes das transformações sociais e dos recentes requisitos que se apresentam para a formação de novas gerações. Com a aproximação da informação e do conhecimento a conduta da família e dos próprios alunos, os valores sociais emergem, a presença crescente de pessoas imigrantes e a rapidez das mudanças são algumas das características da sociedade do século XXI, que atingem, sem dúvida, o exercício da atividade docente. No entanto, as pressões sobre o ensino são as principais causas, de os docentes, sentirem-se cada vez, mais oprimidos, confusos e atônitos.

A dificuldade é visível na profissão de docente, o que tem abalado muitos destes, devido a: baixos salários, deficiências na formação, desvalorização profissional, baixo status social e profissional, falta de condições de trabalho, ausência de profissionalismo. Estes fatores desqualificam a área da educação (LIBANEO, 2010).

De acordo com Fonseca (1997), as dificuldades impostas pelas condições de trabalho dos docentes repercutem na vida familiar e mostram que as condições da profissão de professor, no Brasil, prejudicam a sobrevivência do docente e fragilizam as relações entre os aspectos pessoais e profissionais.

Marchesi (2007), fala que o serviço na educação está fundamentado principalmente nas relações interpessoais com os alunos e com outros companheiros, motivo pelo qual as experiências emocionais são constantes. Irritação, felicidades, desespero, amor, preocupação, melancolia, frustração e outros mais; são alguns sentimentos que unem os docentes no seu cotidiano, com maior e menor grandiosidade e intensidade.

De acordo com Sant'Anna e Kilimnik (2011), professores demonstram a angústia da relação com alunos que apresentam inúmeras necessidades, com as quais os docentes se sentem incapazes de lidar. Outros fatores que fazem parte do cotidiano dos professores são a indisciplina e o insucesso escolar, o que evidencia um desgaste emocional gerado pelo ambiente de trabalho.

2.2 A SAÚDE DOS PROFESSORES

A profissão e o trabalho irão definir grande parte de novas vidas. O trabalho gratificante determina prazer, alegria e, sobretudo, saúde, ou seja, trata-se de uma aquisição afetiva. Quando o trabalho é carente, não é reconhecido ou é uma fonte de ameaças à integridade física e/ou psíquica, acaba por determinar sofrimento dos docentes neste caso os professores (MELEIRO, 2002).

“Evidenciar o bem-estar docente é uma tarefa árdua e difícil, porque confirmadamente existe um mal-estar instalado que corta as instituições escolares de ponta a ponta” (PAULA; NAVES, 2010, p.65).

Segundo Chiavenato (2010), uma forma de definir saúde é a ausência de doenças. Contudo, os riscos de saúde como riscos físicos, biológicos, tóxicos e químicos, bem como as condições estressantes de trabalho podem provocar e prejudicar o desempenho no trabalho.

No entanto, fica específico que a questão da saúde do professor precisa ser analisada sob cuidados que valorizem as condições em que se desempenha a docência. Tal cuidado vem ao encontro dos estudos na área de saúde pública, ao considerar a saúde e a doença como processos que extrapolam para muito além o campo médico-biológico, mas vinculam-no também à história de vida da pessoa e da sociedade. Entretanto, é imprescindível que se capte o ser humano na totalidade de sua situação de vida, reconhecendo as condições nas quais se encontra (PAULA; NAVES, 2010).

Autores completam ainda que:

Os aspectos da qualidade de vida e saúde mais comprometidas são: as condições e a organização do trabalho docente, como levar trabalho para casa, falta de recursos audiovisuais e a disciplina dos alunos; as condições salariais insuficiente para cobrir as necessidades pessoais e profissionais, o que leva o professor a ter dois ou mais empregos e não permite que atualize na compra de material ou em cursos; o desgaste físico e psíquico ocasionando por dupla/tripla jornada, o trabalho em casa, a desvalorização do trabalho, o baixo reconhecimento social dado à profissão e as reações sociais do trabalho (FREITAS, 2007, p.27).

Os docentes, sem distinção do nível de ensino em que atuam e independentemente de ser escola pública ou privada, têm apresentado vários problemas de saúde que vão desde problemas de voz, passando por DORT e chegando a quadros de depressão, estresse e *burnout*. (CRUZ; LEMOS, 2005).

O conflito dos fatores estressantes sobre ofício que requerem condições de trabalho privativo, com grau elevado de relação com o público, como a do professor, tem sido estudado em outros países sob a denominação de Síndrome de *Burnout* que, no Brasil, recebeu a denominação de Síndrome Do Esgotamento Profissional. (REIS; CARVALHO, 2005).

A fonoaudiologia nos últimos tempos vem estudando os problemas de voz dos docentes como um processo relacionado ao cotidiano e à qualidade de vida. Os resultados provaram que as relações entre sócio-ocupacionais interferem na qualidade da vida da voz. O docente convive em meio à poluição sonora, ao alterar

seu padrão de voz para conseguir superar o ruído da classe, no entanto, quando este fato acontece com esforço, sem conhecimento da técnica adequada e sem um bom preparo respiratório acabara agravando o aparato fonador, pelo esforço vocal exercido (FREITAS, 2007).

Cezar-Vaz (2011), fala que os docentes são hostilizados por vários sintomas, comprometendo sua estrutura osteomuscular a partir do processo de trabalho desenvolvido, como dor na cabeça, ombros, tronco, membros superiores e inferiores, além das câimbras e formigamentos. Sendo assim, evidencia-se o desenvolvimento da patologia em docentes, que compõe as LER/DORT (esforço físico, muscular e a repetição de movimentos podem desenvolver ao trabalhador Lesões por Esforços as que se manifestam através de sintomas como dor, perda de força no membro afetado e fadiga, a curto ou longo prazo, especialmente em membros superiores) como: lombalgia, dorsalgia, artrite, artrose, tendinite e bursite.

O conjunto de quadros clínicos que afetam nervos e músculos, principalmente nos membros superiores – mãos, punhos, braços, antebraços, ombros – e coluna cervical e outras complicações como nos joelhos estão diretamente ligadas aos longos períodos que permanecem em pé, a postura em pé ou sentado, entre outras, enquanto realizam as suas atividades (CEZAR-VAZ, 2011).

O *burnout* passou a desempenhar o papel principal no mundo trabalhista na proporção em que veio esclarecer grande parte dos resultados do embate das atividades ocupacionais no trabalhador (CARLOTTO, 2002).

De acordo com Carlotto (2002), alguns autores usavam o termo estresse para diferenciá-lo de *burnout*, dessa forma, o designaram de estresse ocupacional. Sendo assim, estabelecem a diferença do estresse comum e direcionam o caráter de trabalho envolvido nesta síndrome. Outros vão mais além e revelam que é característico de algumas profissões, precisamente naquelas em que existe proximidade com as pessoas que recebem o trabalho que realizam, denominam o *burnout* de estresse ocupacional assistencial.

Como lembra Oliveira (2003), os zelos pessoais dos educadores para compensarem a ausência de acomodação das metas educacionais na organização real do trabalho têm possibilidades de esclarecer as reclamações de cansaço, os menores distúrbios psíquicos e os indicadores de afastamento do trabalho por

transtornos mentais. Sendo assim, nas instituições de ensino, ao docente, não são garantidas as condições que lhe possibilitam obter os propósitos que direcionam as reformas educacionais novas, o alvo de produtividade e os planos pedagógicos.

Nessas situações, o trabalhador é o único elemento de ajuste, o empenho de um esforço vocal, de investimentos particulares para auxiliar o discente carente com materiais escolares, de reduções do seu tempo supostamente livre para estabelecer planejamentos pedagógicos que equilibrem a falta de laboratórios, de salas de informática e bibliotecas com o mínimo de estruturas (OLIVEIRA, 2003).

Carlotto (2002), destacou em seus estudos que mais recentemente, as organizações têm apresentado maior consideração quanto à significação e a repercussão do serviço sobre o trabalhador. Pois o desequilíbrio na saúde do profissional tem acarretado consequências na qualidade dos trabalhos prestados e no nível de produção, fazendo com que os lucros também sejam afetados.

3 METODOLOGIA

A metodologia preocupa-se com os métodos, as ferramentas e o percurso, com o objetivo de apresentar a realidade teórica e prática (DEMO, 1987). O autor acima afirma que a pesquisa é a atividade científica que procura a realidade da situação, para ele, este é um processo interminável, sendo assim, nunca se acaba.

“Metodologia é o conjunto de métodos ou caminhos que são percorridos na busca do conhecimento” (ANDRADE, 2003, p. 129).

Segundo Marconi e Lakatos (2003), primeiro passo de uma pesquisa é que o pesquisador adote o assunto por interesse próprio. No entanto não é simples determinar o que se pretende investigar. Na realização da pesquisa, é ainda mais difícil, pois ordena dedicação, perseverança, calma e empenho contínuo.

“A pesquisa é um procedimento reflexivo, sistemático, controlado e crítico que permite descobrir novos fatos ou dados, soluções ou leis, em qualquer área do conhecimento” (RAMPAZZO; 2005, p.49). Os métodos de uma pesquisa expressam conhecimento de informações, o que admite enriquecer a análise do problema de pesquisa.

A presente pesquisa foi desempenhada com os docentes efetivos do Município de Iúna/ES, Com a intenção de avaliar as condições de trabalho e se estas causam algum efeito na saúde dos professores do município. A pesquisa foi representada pela população de 100 professores efetivos.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

As condições de trabalho e os efeitos destas para a saúde, na visão dos professores, no Município de Lúna, como o tema consenti há muitos estudos, alguns polêmicos, retratam a situação de trabalho dos docentes e os resultados na saúde dos professores na atualidade.

“As tensões que atualmente vive o sistema educacional são expressão das transformações sociais e das novas exigências que apresentam para a formação das novas gerações” (MARCHESI, 2007, p.07). Este fato foi relevante para desígnio da pesquisa.

A presente pesquisa foi realizada com os professores do município de Lúna/ES, e no setor de RH (Recursos Humanos) da PMI (Prefeitura Municipal de Lúna/ES).

No primeiro momento seria pesquisada toda a população de professores efetivos da PMI, sendo 51 MAP-B (professores de 6º ao 9º ano) e 154 MAP-A (professores da educação infantil e do ensino fundamental) totalizando 205 docentes matriculados do município de Lúna/ES. Entretanto 24 professores possuem dois vínculos no município, o que gerou duplicidade no cadastro. Os demais trabalham em escolas afastadas da sede do município, fato que dificultou a visita para aplicação do questionário.

A escolha do tema teve como finalidade entender, em primeiro momento, a lamentação dos docentes em relação ao sistema educacional atual e os motivos de inúmeros afastamentos da sala de aula, que forma relevantes ao estudo do tema:

As condições de trabalho e os efeitos destas para a saúde, na visão dos professores, no Município de Lúna.

3.2 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

De acordo com Gil (2006), a classificação da pesquisa dá-se por meio de algum critério. Ele apresenta a classificação com base nos objetivos ou fins e com base nos procedimentos ou meios em grupos.

O tipo de pesquisa, tanto quanto aos objetivos ou fins, classifica-se como descritiva, pelo fato de poder analisar a situação e descobrir as condições do trabalho e os efeitos à saúde na visão dos professores no Município de Lúna/ES, uma vez que tem como alvo compreender o afastamento do profissional da educação e das suas funções relacionadas às condições de trabalho para análise e retorno dos objetivos propostos.

A pesquisa descritiva ressalta, registra, analisa, armazena, considera e correlaciona episódios ou fenômenos sem interferir; estuda fatos e elemento do mundo físico e, especialmente, do mundo humano, sem intercessão do pesquisador (ANDRADE, 2003; RAMPAZZO, 2005).

Para complementar a observação dos autores acima Andrade (2003), vem falar que uma das características deste tipo de pesquisa é o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados realizadas com maior frequência pelos questionários e observação sistemática.

A classificação quanto aos procedimentos ou meios é representada pela pesquisa bibliográfica, pois, utiliza fontes secundárias como: de publicações em revistas, livros, artigos referentes ao assunto abordado do tema para obter os dados necessários.

E pela pesquisa documental, sendo que esta se baseia em documentos considerados originais, ou seja, que ainda não foram utilizados em estudos ou pesquisas (ANDRADE, 2003). Para estes estudo utilizou-se documentos do setor de recursos humanos da Prefeitura Municipal de Lúna/ES.

De acordo com Marconi e Lakatos (2003), “a característica da pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina fontes primárias”.

A pesquisa bibliográfica abrange os materiais já elaborados, sendo estes: livros, artigos, publicações, revistas, pesquisas, rádio, gravações áudio visuais, entre outras. Sua meta é proporcionar ao pesquisador um contato direto com a escrita, ou até mesmo com a fala e imagem (GIL, 2006; LAKATOS; MARCONI, 2003).

A pesquisa de levantamentos de dados se caracteriza pela interrogação direta às pessoas, onde se oferece dados atuais e relevantes relacionados ao tema a ser pesquisado, todo levantamento envolve um número de decisões que tem o potencial de melhorar a exatidão (ou precisão) das estimativas da pesquisa. Com os

resultados obtidos proporciona informações para impetrar conclusões correspondentes ao problema pesquisado (GIL, 2006; LAKATOS; MARCONI, 2003).

A pesquisa de levantamento de dados foi relevante para o enriquecimento do trabalho, para a obtenção de dados e de conhecimento da realidade dos professores da Rede Municipal de Ensino de Lúna ES em relação ao afastamento, absenteísmo e as mudanças sociais e as consequências no ensino-aprendizagem, nas condições de trabalho e na sua saúde.

O questionário utilizado nesta pesquisa foi elaborado pelas pesquisadoras, com base na tabela proposta por Reinhold (2002) e mede o grau de stress dos professores.

3.3 APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

A pesquisa se qualifica através da coleta de dados, o levantamento dá-se pela realização de questionário que consiste em explicar os objetivos específicos (GIL, 2006).

Neste contexto, Gil (2006) cita a utilização do questionário como um instrumento de grande vantagem e importância para a uma investigação. Sendo que este questionário é proposto por escrito aos respondentes, que é designado como auto aplicados, com o objetivo de conhecer as opiniões, as crenças, os sentimentos, os interesses, as expectativas, e as situações vivenciadas etc.

Após elaborado, o questionário foi submetido ao pré-teste com o objetivo de assegurar-lhe confiabilidade e segurança.

“O pré-teste deve assegurar que o questionário esteja bem elaborado, sobretudo no referente à clareza e precisão dos termos; forma de questões; desmembramento das questões; ordem das questões; e introdução do questionário” (Gil, 2006, p 137-138).

O pré-teste foi aplicado no período de 10 a 15 de setembro de 2013, sendo realizado com dez professores DT (Designação temporária) que atuam no município. Após a aplicação do pré-teste percebeu um bom resultado, havendo

modificações necessárias, mesmo que pequenas, para aperfeiçoar o instrumento, com vistas a alcançar os objetivos propostos.

O questionário foi composto por questões abertas e fechadas com objetivo de responder ao problema de pesquisa, em sua introdução apresentava informes da entidade, das pesquisadoras e a importância das respostas para a conclusão da pesquisa. “A elaboração de um questionário consiste basicamente em traduzir os objetivos específicos da pesquisa em itens bem redigidos” (GIL, 2006, p 112).

A pesquisa foi realizada no período compreendido entre 20 a 30 de setembro de 2013 por meio de visitas as escolas, principalmente durante os horários destinados aos planejamentos coletivos onde se encontravam todos os professores reunidos. Além de encontros com professores nos corredores da escola.

Foram entregues 120 (cento e vinte) questionários, dos quais 73 (setenta e três) retornaram devidamente respondidos.

As coletas de dados contêm informações do setor de RH, onde analisou o número de licenças e suas respectivas durações nos últimos dois anos, bem como os motivos pelos quais se afastaram do serviço.

Para medir o nível de stress dos professores, baseou-se na tabela de Reinhold (2002), onde soma um ponto para as resposta SIM, e zero para NÃO.

De 0 a 8 pontos o professor enfrenta o trabalho de forma saudável; de 9 a 17 pontos, o trabalho não traz gratificação para a vida do docente, sendo assim, tornando sua vida complicada; de 18 a 25 pontos, é necessário mudar muito o comportamento deste, diante do trabalho, pois sua saúde poderá ter sérios abalos nos campos físico e emocional, precisando de ajuda profissional.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Os dados coletados na presente pesquisa buscam analisar como as condições de trabalho, na visão dos professores do Município de Lúna, exercem influência sobre a sua saúde.

Para fazer a coleta de dados, foram utilizados questionários, com perguntas abertas e fechadas para os professores.

As repostas tabuladas são de 73 professores da PMI (Prefeitura Municipal de Lúna), o preenchimento do questionário tinha como opção uma única resposta, este apresenta um total de 100% nas respostas.

A fim de analisar o gênero dos professores, o GRAF. 1 apresenta os resultados obtidos em percentuais.

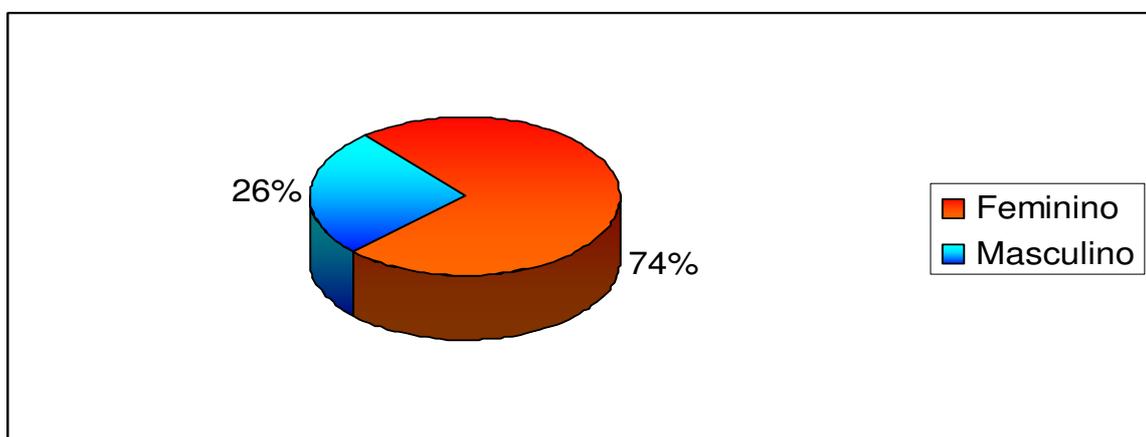


GRÁFICO O1 – Distribuição dos professores respondentes por sexo.

Fonte: Dados coletados na pesquisa.

Percebe que o sexo feminino é predominante na área do magistério, maioria correspondente a 73% dos profissionais entrevistados, e, apenas 27 % são profissionais do sexo masculino.

Nota-se o domínio do sexo feminino na área docente, tendo o número de representante do sexo masculino inferior ao feminino. Essa imagem, aliada ao caráter vocacional missionário do ensino, intensifica-se no processo de mulheril do magistério, pois as características “intrínsecas” à mulher, como instinto maternal, submissão, obediência e habilidade femininas o que possibilitaram a sua inclusão e aceitação no trabalho docente (SILVA; ROSSO, 2012).

Em se tratando da faixa etária dos docentes interrogados, analisando o GRAF.2 percebe-se que varia entre 25 anos a 45 anos.

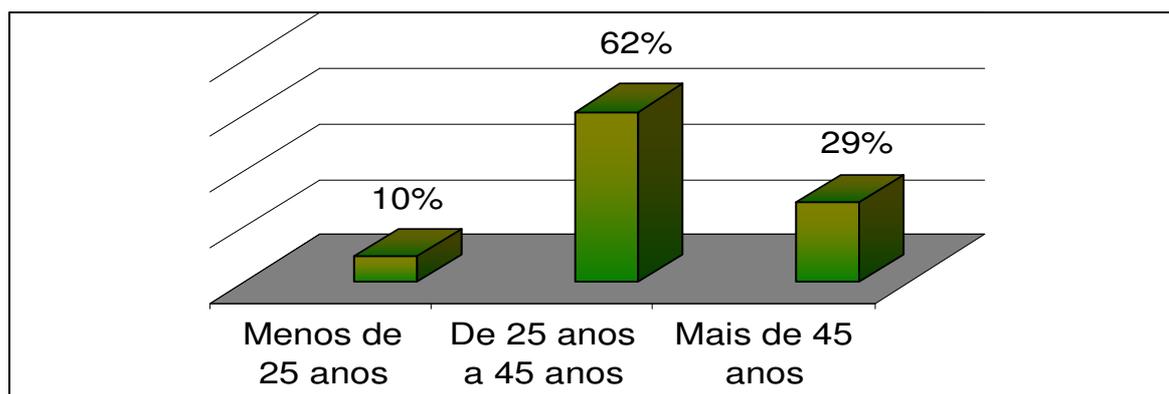


GRÁFICO O2 – Faixa etária dos docentes respondentes.
Fonte: Dados coletados na pesquisa.

Nota- se que a maioria 62% dos professores tem entre 25 e 45 anos e um total de 29% tem mais de 45 anos de idade, 10% tem menos de 25 anos.

A idade dos docentes não está correlacionada com o envelhecimento funcional, ou seja, não está necessariamente relacionado ao envelhecimento cronológico, o qual depende das condições de vida e do trabalho, além das características individuais e do estilo de vida adotado (MARQUEZE; MORENO; 2009).

Os professores pesquisados têm já um determinado tempo de serviço o que demonstra o GRAF.3.

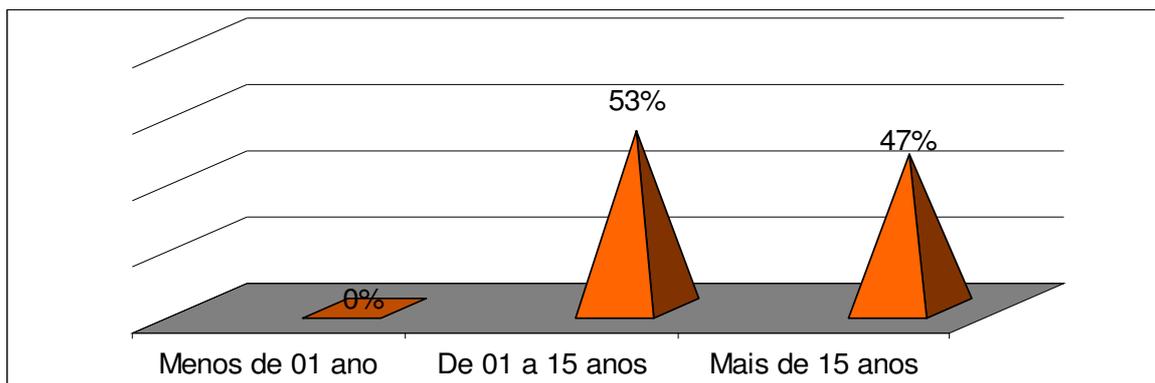


GRÁFICO 03 – Tempo de serviço dos professores.
 Fonte: Dados coletados na pesquisa.

O resultado acima mostra que o tempo de serviço dos professores se estabelecem em sua maioria em media de 1 a 15 anos com 53%, já os que possuem mais de 15 anos são representados com 47% dos professores.

O tempo de serviço pode ser relevante por vários fatores, o que determina a experiência e o crescimento profissional, quanto maior o tempo de exercício da profissão, maior o desgaste, o que pode se tornar um mal estar docente.

Para Silva e Rosso (2012), o tempo de magistério também é importante. O que torna a população pesquisada com conhecimento para solucionar questões que surgem no dia a dia.

A carga horária dos professores efetivos e de 25 horas de trabalho semanal, sendo que a maioria têm mais de uma jornada, o que demonstra no GRAF. 4.

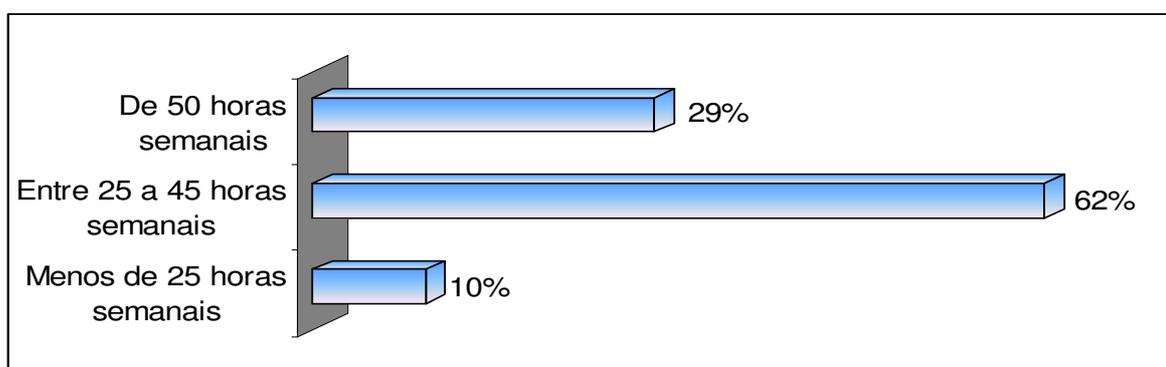


GRÁFICO 4 – Carga horária dos professores.
 Fonte: Dados coletados na pesquisa.

A jornada de trabalho dos professores respondentes são 25 a 45 horas semanais o que representa 62%, já os que têm 50 horas semanais e de 29%.

Percebe-se através do gráfico que a jornada de trabalho é estendida em mais de um horário de aula dos professores respondentes.

O trabalho ocupa grande parte do tempo das pessoas. Geralmente as jornadas de trabalhos são longas, começando muito cedo e podendo se estender até à noite. As pausas de descanso são raras até mesmo para refeições, que às vezes, acontecem em lugares desconfortáveis. O ritmo de trabalho habitua ser intenso e são exigidos altos níveis de atenção e concentração para a realização das tarefas (LIPP, 2002).

As constantes perdas salariais fizeram com que os docentes buscassem saídas, uma delas tem sido a aumento da jornada de trabalho. Num primeiro momento, para conseguir um equilíbrio econômico e, atualmente, para sobreviver. Essa ampliação chega, em muitos casos, a fazer com que o professor trabalhe os três períodos do dia, durante toda a semana. Acrescentar ainda no cotidiano da professora a jornada doméstica (SILVA; ROSSO, 2012).

Ainda segundo o autor numa sociedade patriarcal e machista como a nossa, a mulher, além do seu trabalho profissional fora de casa, assume ainda e, muitas vezes sozinha, todos os afazeres e responsabilidades domésticos. Para ter um nível de vida social razoável os professores precisam exercer mais de um vínculo o que tornam as suas jornadas de trabalhos extensas e sem interrupção para o descanso.

Os professores pesquisados são efetivos na Prefeitura Municipal de Lúna, o GRAF. 5 demonstra quais outros vínculos estes professores têm além da PMI.

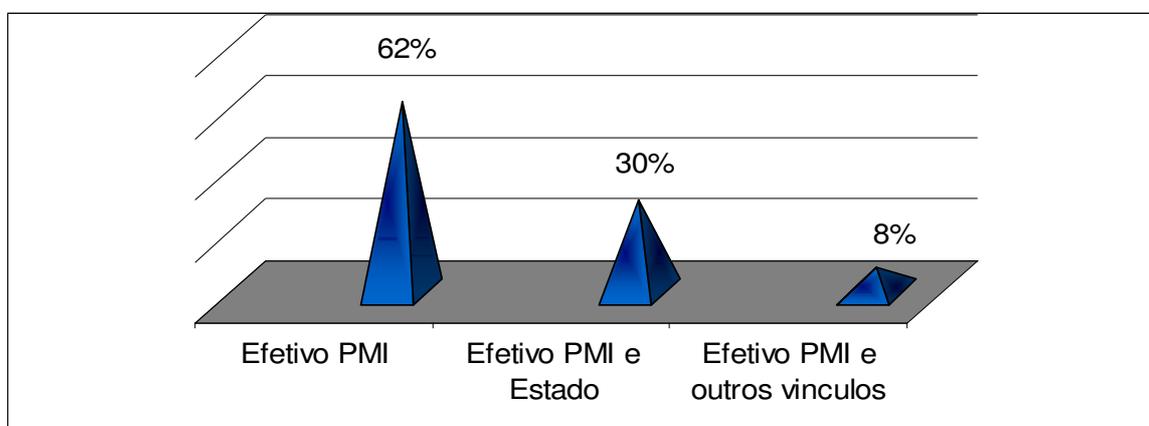


GRÁFICO 5 – Situação funcional.
Fonte: Dados coletados na pesquisa.

Em sua maior parte 62% são efetivos somente na PMI, 30% na PMI e no estado, 8% na PMI e outros vínculos, ainda existe docente pesquisado que e efetivo na PMI e no estado e também contratado pelo setor privado.

Os docentes pesquisados são efetivos na Prefeitura Municipal de Iúna/ES, determinados tem mais de um vínculo: DT (designação temporária) ou efetivos no Estado do Espírito Santo em Municípios vizinhos e unidades de ensino particulares, ou extensão de carga horária ou efetivos em duas “cadeiras” na PMI, o que confirma que a maioria tem mais de um vínculo para sobreviver.

De acordo com Paula e Neves (2010) os baixos salários, a insegurança dos contratos temporários e o controle externo de seu trabalho também são responsáveis pelo estresse dos professores. A má remuneração que sempre caracterizou o magistério, especialmente nas séries iniciais e no ensino fundamental, afeta negativamente a identidade dos professores, inclusive no campo de suas vidas pessoal.

De acordo com os mesmos autores citados acima, o problema da má remuneração é um grande gerador de desgaste emocional na docência, porque os professores estão certos de que a função docente é negligenciada pelo Estado, especialmente quando se leva em consideração que há uma desconexão entre a importância do trabalho que realizam e o reconhecimento salarial merecido. Os baixos salários, uma marca das ocupações femininas, que afetam autoestima, a qualidade de vida do docente.

Em relação o grau de satisfação com a profissão de docente, nota-se que a superioridade está satisfeita com o trabalho que exerce (GRAF.06).

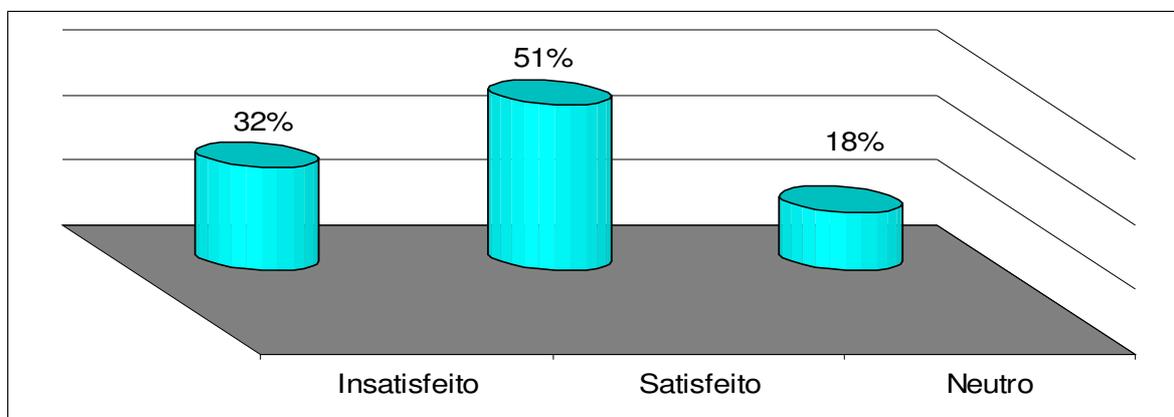


GRAFICO 06 – Grau satisfação dos professores com a profissão.
Fonte: Dados coletados na pesquisa.

Nota-se que 51%, dos professores estão satisfeito com as condições de trabalho, 32% que está insatisfeito, já 18% considera neutro em relação as condições de trabalho.

A resposta obtida no GRAF. 6 contradiz os autores Lipp (2002) e Esteve (1999) o qual mostram que os docentes estão insatisfeitos com a profissão devido às mudanças estressantes a qual a sociedade escolar vem passando, conseqüentemente as mudanças de valores, tecnologia avançada, aumento de desestruturação familiar, excesso de competição e muitos outros fatores.

Os dados mostram que mesmos com os problemas citados pelos próprios professores, a maior parte encontra-se satisfeita com a profissão de docente. Os depoimentos abaixo são de dois professores pesquisados um satisfeito com a profissão e outro insatisfeito.

“Antes éramos valorizados; todos queriam ser professor, mas hoje, ser professor é ser nada.”

Professor efetivo do município de Lúna/ES-2013

“Ser professor é, antes de preparar para a vida profissional, construir caráter e pessoas de bem, é exercer o amor ao próximo.”

Professor efetivo do município de Lúna/ES-2013

Ao confrontar o trabalho de Marqueze e Moreno (2009), realizado em São Paulo com a mesma temática desta pesquisa, percebe-se que os aspectos com os quais há maior proporção de docentes no nível de satisfação são: conteúdo do trabalho que realiza relacionamento com outras pessoas na instituição e grau de motivação para o trabalho. Já os aspectos com maior proporção de docentes no nível de insatisfação foram: volume de trabalho que tem para desenvolver, grau de segurança, ou seja, estabilidade no emprego e grau em que a instituição absorve as potencialidades que julga ter.

Os docentes foram questionados sobre suas condições de trabalho. Os resultados estão apresentados no GRAF.7.

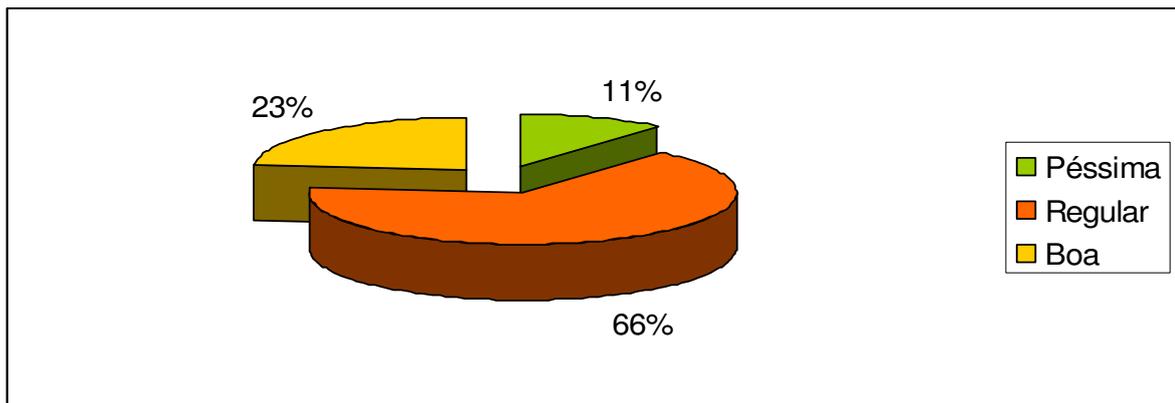


GRAFICO 07– Grau de satisfação com as condições de trabalho.
 Fonte: Dados coletados na pesquisa.

Em relação às condições de trabalho em que se encontra 66% considera regular, contra 23% analisa como boa, já 11% diz que as condições de trabalho e péssima.

São inúmeros fatores que fazem com que os professores não se sintam satisfeito com suas condições de trabalho, as salas de aulas super lotadas, falta de material pedagógico e apoio da família. Veja depoimento de uma professora:

“A falta de estrutura física e de materiais adequados para trabalhar, número grande de alunos por sala. Equipes pedagógicas e gestores das unidades poucos capacitados para orientar.”

Professor efetivo do município de Iúna/ES-2013

Blase (1982), citado por Esteve (1999), classifica os possíveis fatores que representam a manifestação do mal-estar docente. Sendo estes fatores primários que se refere diretamente sobre a ação do educador em sala de aula, criando tensões ligadas a sentimentos e emoções negativas. E os secundário que se refere às condições ambientais, ao contexto em que se pratica a docência, sendo uma ação indireta, ela afeta a eficácia do professor ao promover uma diminuição da motivação deste no trabalho.

O mesmo autor, afirma que quando isolado, a manifestação do mal-estar tem somente sentido próprio, interior, mas, quando se aglomeram, influenciam principalmente sobre a imagem que o professor tem si próprio e de seu trabalho profissional, causando assim, uma crise de identidade que pode chegar à auto depreciação do ego.

Para Milstein, (1984), citado por Esteve (1999), ao pesquisar as fontes de estresse nos professores, se destacam o salário, a falta de coerência em sua relação com os alunos e a sobrecarga quantitativa de trabalho.

Com relação à falta no trabalho, foi questionado aos professores, se a ausência no serviço esta relacionada com as condições de trabalho. Os resultados estão demonstrados no GRAF. 8.

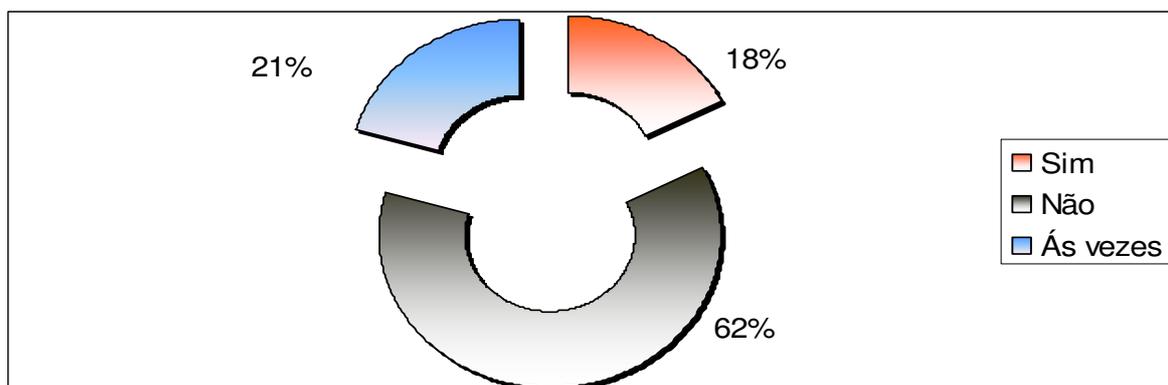


GRAFICO 8 – Grau de influencia das condições de trabalho no absenteísmo dos respondentes.
Fonte: Dados coletados na pesquisa.

Questionando aos professores se a falta no trabalho é influenciada pelas condições de trabalho 62% responderam que não, contra 18% (dezoito por cento) que disseram sim, 21% expôs que às vezes as condições de trabalho influenciam na sua ausência no serviço.

Embora a maioria dos professores seja coesiva que as condições de trabalho causam danos à saúde destes, o GRAF. 7 mostra o contrário, que a maior parte não se ausentou do serviço por razão das condições de trabalho não influenciam na ausência no trabalho.

Esteve (1999), cita que varias fontes coincidem em apontar um aumento do absenteísmo trabalhista entre os professores pelo esgotamento físico ou mental sob o efeito de dificuldades matérias e psicológicas relacionado às suas condições de trabalho (OIT, 1981; STERN, 1980; GOODMAN,1980).

Os dados de afastamento não podem expressar os problemas de saúde vividos pelos servidores, tampouco é possível estabelecer associações diretas desses problemas com o trabalho por eles desenvolvidos. Contudo os resultados das pesquisas isoladas, quando analisados em conjunto, mostram coerência entre os seus achados e permitem a elaboração de hipóteses de pesquisa que visem a identificar associações do adoecimento com as características das escolas e as condições de trabalho vividas em suas dependências (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005).

A quantidade média de dias de afastamento do trabalho dos professores respondentes pode ser analisado por meio do GRAF. 9.

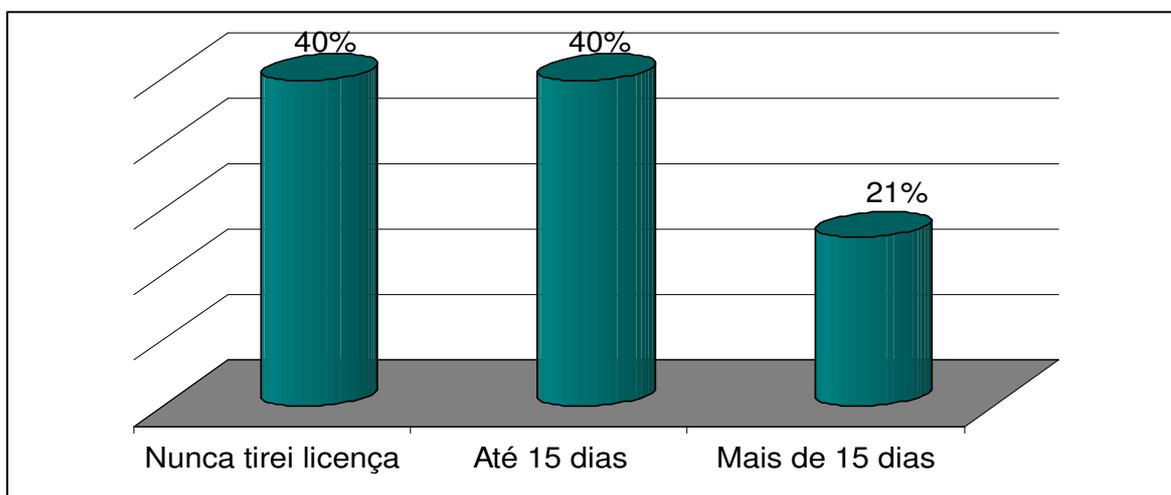


GRAFICO 9 – Média do número de dias de afastamento dos docentes pesquisados.
Fonte: Dados coletados na pesquisa.

Os respondentes que não tiram licença e de 40% os que tiraram até 15 dias também representa 40%. Já 21% tiraram licença com mais de 15 dias. Há que se considerar que os indivíduos afastados por mais de 15 dias são encaminhados ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

O número de dias de afastamento dos professores contradizem com dados pesquisados no setor de RH (Recursos Humanos) da PMI, que pode-se ver na TAB. 1 localizada no Apêndice, onde mostra um grande número de licença.

Meios como os esquemas de inibição, limitações e rotina ou o absenteísmo trabalhista, proporcionam o aspecto negativo de baixar a qualidade da educação, mas servem igualmente como estruturas de defesa para medir a tensão do professor (ESTEVE, 1999).

Questionados aos professores se o absenteísmo, ou seja, a falta no trabalho e um problema entre o corpo docente da sua escola obteve-se os resultados no GRAF.10.

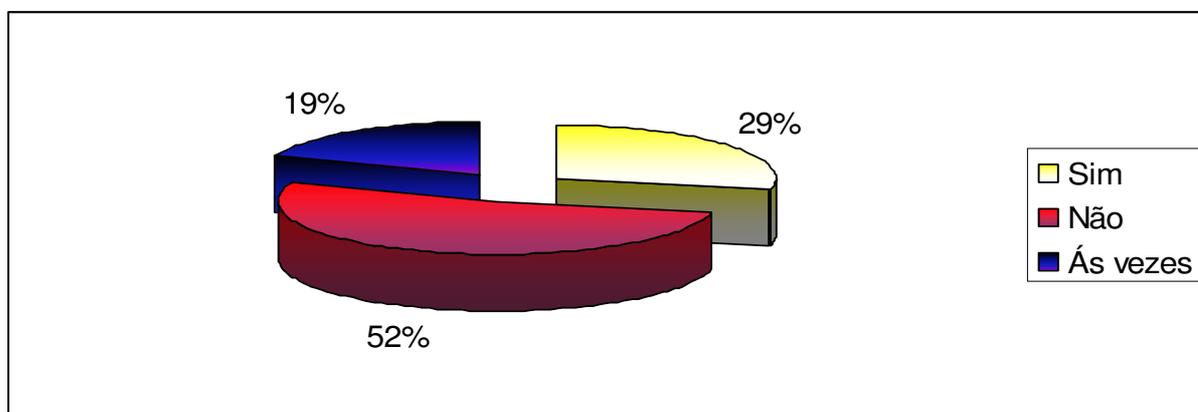


GRÁFICO 10 – Percepção dos respondentes sobre o absenteísmo como um problema entre o corpo docente das escolas.

Fonte: Dados da pesquisa.

Os docentes respondentes da pesquisa consideram que o absenteísmo não é um problema enfrentado nas escolas em que trabalham 52% enquanto que 29% consideram o absenteísmo um problema no seu ambiente de trabalho, no entanto 19% responderam que às vezes a falta no serviço causa dificuldade no ambiente de trabalho.

O absenteísmo surge, portanto, como maneira de trazer um alívio que permita ao docente esquivar momentaneamente das tensões acumuladas em seu trabalho. Recorre-se, então, aos pedidos de licença trabalhistas ou, simplesmente, à ausência de estabelecimentos escolares por períodos curtos que determinam não mais do que uma justificativa (ESTEVE, 1999).

Analisando o GRAF.11 observa-se a média de ausência dos professores respondentes no trabalho por motivos de doença, no período de um ano.

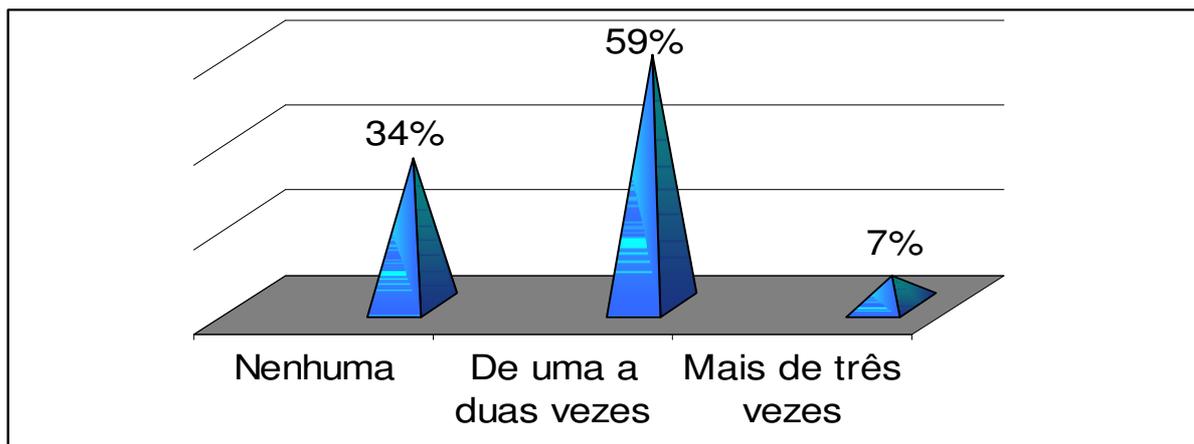


GRÁFICO 11 – A media com que os professores se ausentaram por motivos de doença durante um ano.

Fonte: Dados da pesquisa

Os respondentes que afirmaram afastamento de uma a duas vezes no ano somam 59%, os com período de afastamento maior que três vezes ao ano apresentam 7%, enquanto que 34% asseguram não terem se afastado nenhuma vez.

“Os pedidos de licença e o aumento do absenteísmo têm relação com os ciclos de estresse identificados ao longo do ano escolar” (HEMBLING; GILLILAND, 1981, p. 64). Os términos de trimestres e o final do curso, tanto pela acumulação de tensão no período antecedente quanto pela acaso com as avaliações, são os períodos de maior caso (ESTEVE, 1999).

As condições de trabalho causam danos à saúde dos docentes, veja a opinião dos docentes em relação esta afirmação no GRAF. 12.

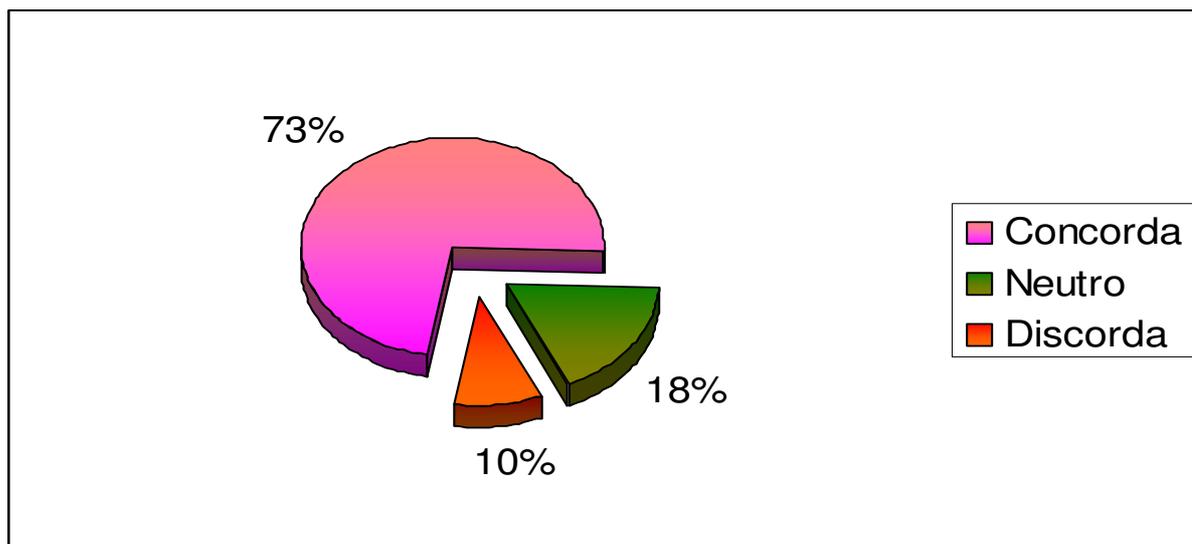


GRÁFICO 12- A condição de trabalho causa danos à saúde dos professores.
Fonte: Dados da pesquisa

Os docentes pesquisados expressam em sua maioria, 73% que as condições de trabalho causam danos à saúde dos professores, no entanto 18% permanece neutro, contra 10%, discorda da afirmação.

As condições de trabalho são determinadas por vários fatores, desde o ambiente físico, a relação interpessoal, o convívio com os alunos e suas respectivas famílias, quando não consegue aliviar as pressões vividas por esses fatores a uma reação no organismo, o que pode causar danos à saúde dos professores.

Esteve (1999), fala que os educadores, pelo conjunto de fatores sociais e psicológicos, sofrem as consequências de permanecerem sujeitos a um aumento da tensão no exercício de seu trabalho; sendo que a dificuldade aumentou, basicamente, pela fragmentação da atividade do professor e o aumento de responsabilidade que lhes são estabelecidas, sem que se lhes tenha concedido possibilidades e condições necessárias para responder adequadamente.

Segundo Lipp (2002, p. 136), o organismo do ser humano reage ao stress devido às ação da atualidade, “ficamos como se fosse um carro com o acelerador puxado, e ao mesmo tempo, freado.” O resultado é dano para o organismo.

Considerando as contingências em que os professores trabalham, as dificuldades que enfrentam, os baixos salários, as condições adversas em que vivem, são também fundamentais a validação e o teste de procedimentos úteis na redução do estresse para que mantenha em nível produtivo (LIPP, 2002).

Blase (1982), citado por Esteve (1999), classifica os possíveis fatores que representam a manifestação do mal-estar docente. Sendo estes fatores primários que se referem diretamente sobre a ação do educador em sala de aula, criando tensões ligadas a sentimentos e emoções negativas. E os secundário que se referem às condições ambientais, ao contexto em que se pratica a docência, sendo uma ação indireta, ela afeta a eficácia do professor ao promover uma diminuição da motivação deste no trabalho.

Os professores foram questionados a respeito dos motivos que os fazem faltar ao trabalho, as respostas podem ser apreciadas pelo GRAF. 13.

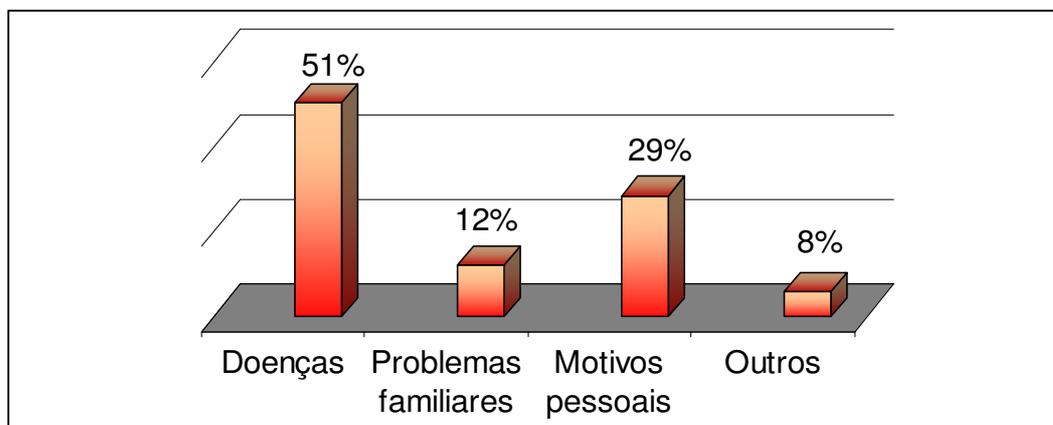


GRÁFICO 13 – Maiores motivos que faz com que falte o trabalho.
Fonte: Dados da pesquisa.

Os respondentes exibiram que o motivo que os faz com que eles faltem ao trabalho é 51% por doença, 29% motivos pessoais, 12% problemas familiares é 8% outros.

Os maiores motivos que fazem com que os professores faltem ao trabalho são por doença, entre os 8% que responderam outros se classifica em: gravidez, cursos, por causa dos filhos ou não faltam ao trabalho.

O absenteísmo seria uma forma de defesa utilizada contra a tensão decorrente do exercício docente, ou seja, uma forma de atingir um alívio para escapar das tensões acumuladas. Possivelmente, esse mecanismo está presente na população de educadores, afastados do trabalho por motivos de saúde (GASPARINI; BARRETO; 2005).

Um dos motivos de anulação do docente são de frustração, desânimo, descrença, fechamento às mudanças e às possibilidades de inovação na profissão,

problemas que tanto servem à afastamento, como geram um aumento no desinvestimento dos professores, passando, pela revalorização social, ou seja, por uma relação de confiança, sensibilidade, apoio e respeito entre a sociedade e os professores (PAULA; NAVES, 2010).

Meios como os esquemas de inibição, limitações e rotina ou o absenteísmo trabalhista, proporcionam o aspecto negativo de baixar a qualidade da educação, mas servem igualmente como estruturas de defesa para medir a tensão do professor (ESTEVE, 1999).

No GRAF. 14 os respondentes classificaram seu nível de stress. Veja o resultado.

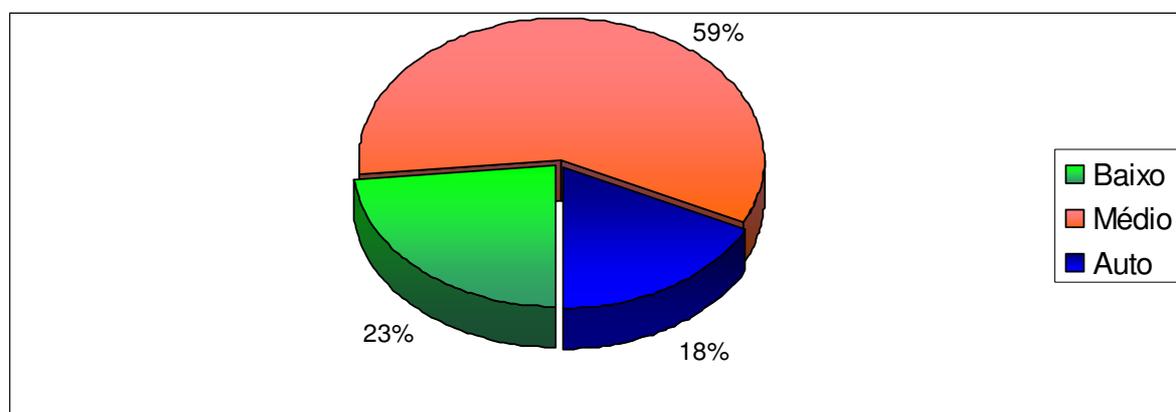


GRÁFICO 14- Nível de stress dos professores.
Fonte: Dados da pesquisa.

Os docentes respondentes analisaram o seu grau de stress, médio 59%, 23% baixo é 18% alto.

O mundo está constantemente no corre-corre, os horários são desrespeitados, perdem-se horas de sono, alimentam-se mal e não reservam tempo para o lazer. O resultado não pode ser outro: fadiga crônica ou o tão popularizado stress.

O stress é uma reação perfeitamente normal do organismo é indispensável para sobrevivência humana. O grau de desgaste do corpo diante dessas agressões físicas e tensões emocionais dependem: do efeito direto do agente estressante sobre o indivíduo; de resposta internas que estimulam a defesa dos tecidos; de respostas internas que estimulam a renúncia dos tecidos, por causa da inibição das defesas (LIPP, 2002).

“Os resultados do stress mostraram uma forte associação entre sintomas depressivos e ambientes de trabalho nocivos” (GASPARINI; BARRETO; 2005 p. 193).

Uns dos grandes causadores de stress são as mudanças que vem acontecendo no mundo atual. O GRAF.15 mostra as respostas, às mudanças que dificultam o ambiente escolar.

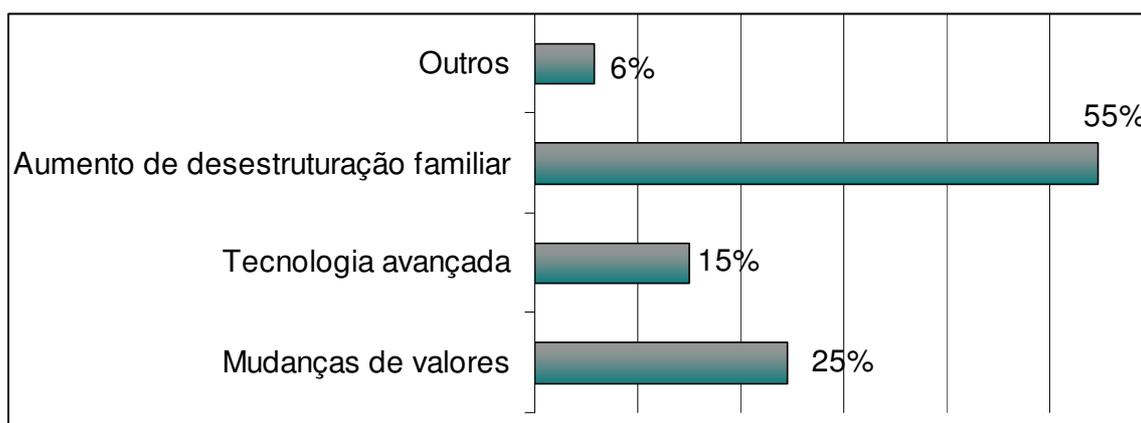


GRÁFICO 15- Mudanças que dificultam o ambiente escolar.
Fonte: Dados da pesquisa.

As mudanças que dificultam o ambiente escolar, entre as mais prejudiciais, os respondentes consideram que é o aumento de desestruturação familiar 55%, determinante empecilho na relação aluno escola, 25% consideram mudanças de valores, 15% tecnologia avançada é outros 6%.

Vários são os fatores que vêm mudando o sistema de ensino, os quais refletem diretamente na sala de aula, conseqüentemente também no cotidiano dos docentes os que geram um ambiente desagradável e propício para que os professores se sintam estressados e desmotivados com o ambiente escolar.

Outro fator que aflige os professores é a falta de apoio da família, que não quer assumir o seu papel na educação dos filhos deixando tudo a cargo da escola, o que depõe este docente. Entre os 6% que responderam como opção outros fatores disseram que as drogas, falta de suporte, falta de espaço e material básico também podem dificultar o ambiente escolar.

“A indisciplina dos alunos e a ausência da família como referência na vida da criança é o que mais aflige o ambiente escolar.”

Professor efetivo do município de Lúna/ES-2013

Meleiro (2002) enfatiza que muitos pais são demasiadamente tolerantes, e não colocam o limite necessário a seus filhos, ou não têm paciência, o que torna um grande número de crianças que não recebe educação adequada em casa, e acabam depositando na escola, e em particular na professora, da função de educadora responsável.

O mundo tem assistido à intensas transformações, tais como as inovações tecnológicas em vários âmbitos, que se tornam novas exigências de qualificação dos trabalhadores, estas transformações decorrem das necessidades e exigências geradas pela competitividade do mundo capitalista (LIBÂNEO, 2010).

Claude Merazzi (1983), fala sobre a transformação dos agentes tradicionais de socialização (família, ambiente cotidiano e grupos sociais organizados), que dos últimos anos para cá, tem passado por diversas situações sociais.

Sendo assim, os agentes de socialização vêm renunciando suas responsabilidades que desempenhavam no âmbito educativo e exigindo das instituições escolares a capacidade de preencher, de ocupar o vazio, com que se segue naturalmente um espaço em vão ou em branco no processo de socialização das gerações jovens (MERAZZI, 1983).

Uma das causas dessa transformação dos agentes tradicionais de socialização é o destaque da inclusão em grande quantidade da mulher ao mundo de trabalho e a transformação da família, abandonando as relações com outros membros e reduzindo-se a unidades menores em sua dimensão e em sua sociedade de relações (BANKS, 1983; MUSGRAVE, 1972).

Os respondentes foram questionados sobre o preparo que possuem para lidar com mudanças: desestruturação familiar, tecnologia avançada, mudanças de valores, o resultado está representado no GRAF.16.

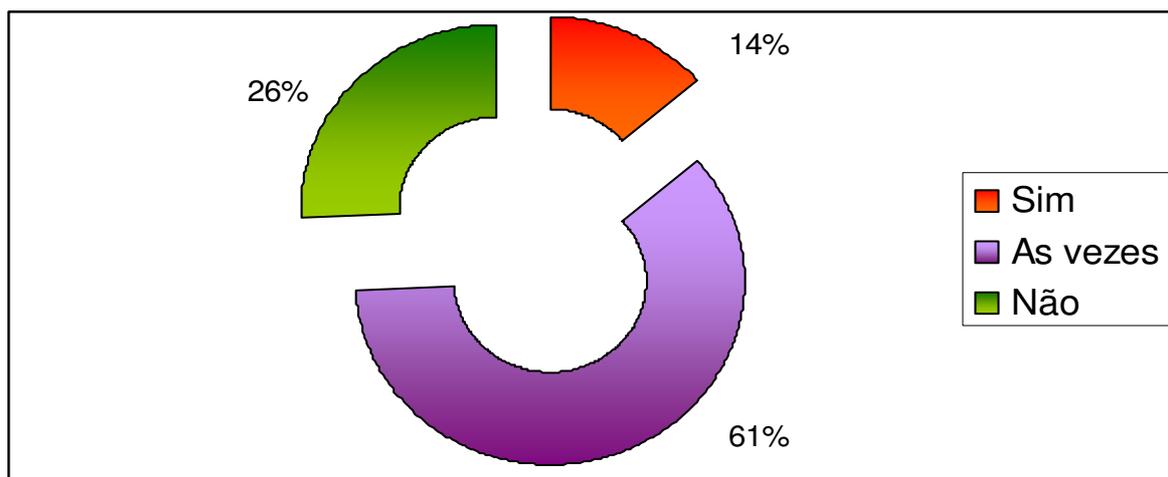


GRÁFICO 16 – Preparação para lidar com as mudanças.
 Fonte: Dados da pesquisa.

Toda mudança causa, de início, alarde. Os docentes pesquisados que replicaram que às vezes estão preparados para lidar com as mudanças representa 61%, 26% opinaram por não, contra 14% que dizem que estão preparados para lidar com as mudanças surgidas no sistema de ensino.

As transformações sociais, as reformas educacionais e os modelos pedagógicos procedem das condições de trabalho dos docentes provocaram mudanças na profissão docente, estimulando a formulação de políticas por parte do Estado (GASPARINI; BARRETO, 2005).

No GRAF.17 analisou a frequência os professores se sentem estressado com o ambiente de trabalho.

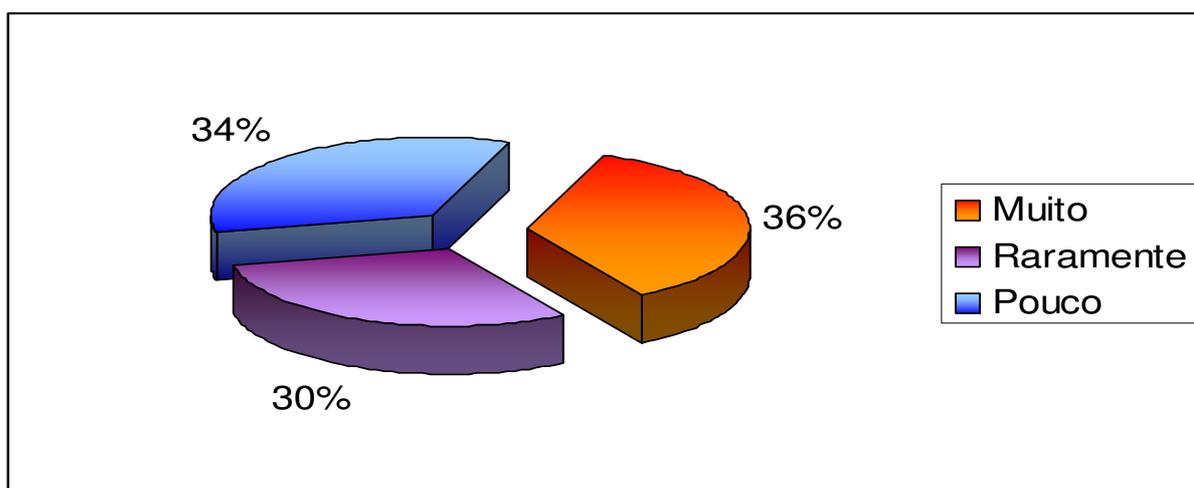


GRÁFICO 17 – Nível com que os professores se sente estressado.
 Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se por meio dos dados recolhidos, que medem o nível de stress dos professores que 36% se sentem muito estressados, 34% que se consideram pouco estressado, e 30% raramente se sentem estressado.

Entende-se que a maior parte dos respondentes se qualificam como muito estressados, devido às suas condições de trabalho.

De acordo com Witter (2002), o estresse do professor pode ter origem tanto fora quanto dentro da escola, e de acordo com as tendências modernas, umas das causas frequentes de estresse docente está na dificuldade em acompanhar mudanças rápidas nas metodologias, nas tecnologias, nos materiais e nos meios de ensino, por isso é necessário que aprenda técnicas de autocontrole para ser eficiente no controle do estresse.

A TAB. 1 é baseada nos dados de Reinhold (2002), para medir o nível de stress dos professores.

TABELA 1
Medir o nível de stress dos professores

	NÃO	SIM
1- Você tem evitado contato com as pessoas?	66,0%	34,0%
2- Tem dificuldade de esquecer-se do trabalho mesmo estando fora?	66,0%	34,0%
3-Tem dificuldade de repartir as tarefas, pois não confia nos colegas de trabalho?	74,0%	26,0%
4-Sente ansioso a maior parte do tempo?	67,0%	33,0%
5- Sente falta de memória ao ponto de atrapalhar seu desempenho?	73,0%	27,0%
6-Você consegue ficar com celular desligado?	50%	51,0%
7- Você vive atarefada?	35,0%	64,0%
8- Sente dores de cabeça todos os dias?	66,0%	34,0%
9- Perde o controle com frequência sem motivos?	73,0%	27,0%
10- A exigência e a perfeição são constantes no seu dia a dia?	52,0%	48,0%
11- O barulho no ambiente escolar deixa o irritado?	47,0%	53,0%
12- Tem dificuldade para dormir?	59,0%	41,0%
13- Consegue relaxar nas férias?	48,0%	52,0%
14- Têm problemas com pressão arterial	60,0%	40,0%
15- Têm sensação de cansaço ao despertar	52,0%	48,0%
16- Vive irritado?	74,0%	26,0%
17- E difícil priorizar por qual trabalho deve começar?	76,0%	32,0%
18- Fica angustiado ao ir para o trabalho?	77,0%	23,0%
19-Sente incomodando ou com remorso quando fia sem fazer nada?	69,0%	32,0%
20- Sente sempre afobado ou atrasado sempre?	64,0%	36,0%
21- Sente indeciso na hora de tomar decisões?	62,0%	38,0%
22- Sente dores nas costas frequentemente?	63,0%	37,0%
23- Na hora do almoço resolve problemas de trabalho?	63,0%	37,0%
24-Tem vontade de detonar com seus colegas de trabalho?	89,0%	12,0%
25- Seus sonhos sempre estão relacionados com seu ambiente de trabalho?	86,0%	14,0%

FONTE: Dados da pesquisa

O resultado acima mostra o nível de stress no trabalho dos professores. Verifica-se que 66% dos respondentes convivem bem com outras pessoas, contra

34% têm evitado contato com outras pessoas e mesma porcentagem não consegue esquecer-se do trabalho mesmo estando fora dele.

Em relação aos colegas de trabalho 26% tem dificuldades para repartir tarefas, no entanto, 74% dividem tarefa e sentem confiança nos companheiros de serviço. Dando prosseguimento 67% não sofre com a ansiedade, versus 33 % que se sentem ansiosos em grande parte do tempo. Logo, 73% respondem que não sofrem com a falta de memória, trabalhando normalmente, ao contrario de 27% que sofre com falta de memória ao ponto de atrapalhar seu desempenho.

Perguntado aos professores se conseguem manter o celular desligado, 50% dizem que não e 51% sim. Em relação às tarefas 35% responderam que vivem atarefados, já 64% constatou que não estão atarefados.

Dos docentes respondentes a maior parte que representa 66%, sentem dores de cabeça todos os dias, os que responderam não totalizam 34%. No que diz a respeito à perda de controle sem motivos é com frequência 73% responderam que não e os que responderam sim totalizam 27%.

Considerando a exigência e a perfeição no dia a dia 52% responderam que é não constante e 48% responderam que exigência e a perfeição e constante diariamente.

Blase (1982), afirma que quando isolado, a manifestação do mal-estar tem somente sentido próprio, interior, mas, quando se aglomeram, influenciam principalmente sobre a imagem que o professor tem de si próprio e de seu trabalho profissional, causando assim, uma crise de identidade que pode chegar à autodepreciação do ego.

Perguntado aos professores em relação ao barulho do ambiente escolar 47% não fica irritado contra 53 % se irrita com o barulho do ambiente escolar.

Muitos professores não gostam de concretizar alguma dinâmica em sala de aula, pois o arrastar de cadeiras provoca um barulho que incomoda muito ou por ter um histórico de experiências mal sucedidas com propostas de atividades em grupo, especialmente se as turmas são numerosas (SILVA; ROSSO; 2012).

A maior parte dos professores afirma não terem problema de insônia 59%. Enquanto 41% apresentam problema para adormecer.

Questionados se conseguem relaxar nas férias, 48% responderam não. Enquanto 52% dos pesquisados conseguem relaxar. O mal estar docente e um dos temas mais estudados nos últimos tempos.

Cerca de 40% dos respondentes apresentam algum problema de pressão arterial elevada. Esse sintoma pode estar relacionado à sobrecarga de trabalho. Nesse caso, o indivíduo deverá procurar ajuda médica, uma vez que estará sujeito a sofrer implicação física em seu organismo, como infarto, acidente vascular cerebral, perda da função renal, sobrecarga cardíaca, alterações visuais etc. (MELEIROS, 2002).

Os respondentes expuseram que não têm sensação de cansaço ao despertar e de 52%, outros 48% sente cansaço ao despertar. Ao perguntar se vivem irritado 74% responderam que não contra 26% que disse sim.

Quando questionado se é difícil priorizar o trabalho pelo qual se deve começar, a resposta obtida é de 76% como não, já 32% que sim. No entanto 77% dos docentes não sentem angustiados ao ir para o serviço, já 23% ficam angustiados ao irem para o trabalho.

Questionado aos professores se os mesmos sente-se incomodados ou com remorso quando ficam sem fazer nada 69% responderam não. Já 32% sente-se incomodado ou com remorso. 64% não se sentem afobados ou atrasados sempre, já 36% sempre está atrasado ou afobado.

Os docentes em sua maioria 62% não se sentem indecisos, no entanto 38% sofre com a indecisão.

Em relação às dores nas costas 63% responderam que não sentem dores nas costas, os outros 37% sentem dores nas costas frequentemente. Com relação à postura corporal muito professores reclamam principalmente de dores costas e na coluna. Fato talvez pela maior parte dos professores encontrarem-se de pé ou sentando numa posição errada em grande parte do tempo (SILVA; ROSSO; 2012).

Segundo Cezar-Vaz e Almeida (2011) a ocorrência de dor, portanto pode ser apontada em estudo que relacionou os períodos em pé, durante as atividades ao escrever no quadro, ao carregar material didático, nos deslocamentos de um prédio para outro é na inadequação de móveis como fatores que facilitam a acontecimento destes sintomas em pernas e costas.

Os problemas de trabalho são resolvidos na hora do almoço, 63% responderam que não, 37% resolve coisas do serviço na hora do almoço.

Quando foi questionado aos professores em relação aos colegas de trabalho 89% não sente vontade de detonar com os colegas de trabalho, 12% sentem vontade de detonar com companheiros de trabalho.

Os sonhos dos professores estão relacionados com o ambiente de trabalho, 86% responderam que não, 14% disseram que sim.

De acordo com Paula e Naves (2010) o convívio diário entre os docentes possibilita as tensões diárias, das perturbações não tão óbvias, mas que implícitas em suas práticas podem gerar estresse cumulativo e nocivo, realidade que a todo o tempo, motivou-nos a buscar e a compreender as experiências anônimas e prazerosas, as manifestações de alegria e satisfação que poderiam explicar o gosto pela profissão.

Através da síntese da TAB. 1 e considerando a pontuação para medir a síndrome de exaustão no trabalho, para compreender o nível de exaustão da amostra pesquisada elaborou-se o GRAF. 18.

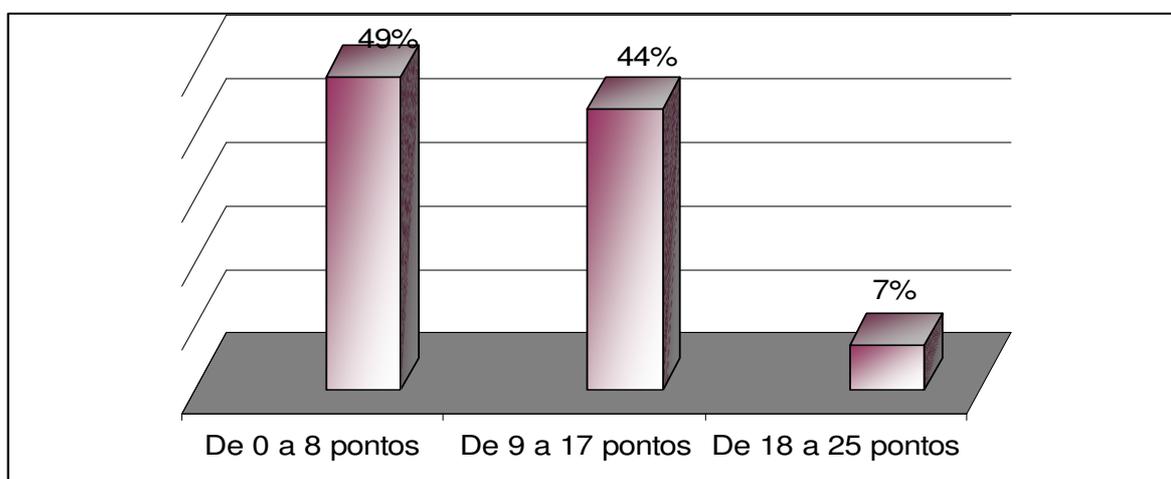


GRÁFICO 18 – Síndrome da Exaustão no trabalho.
Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando os critérios propostos por Reinhold (2002, p. 68), os indivíduos que pontuaram entre 0 a 8 pontos estão “conseguindo enfrentar de modo saudável seu trabalho; a sua probabilidade de sucesso profissional é grande; a determinação em suas atitudes diária é benéfica; esteja alerta quando sentir que algo mudou.” Os respondentes que se enquadram nessa classificação somam 49%.

Apesar das grandes dificuldades encontradas pelos docentes, estes conseguem manejar de modo com que seu ambiente de trabalho seja sadio e seu sucesso na profissão seja promissor. Fazendo com que haja satisfação no seu cotidiano.

Cerca de 44% dos respondentes atingiram entre 9 a 17 pontos. Neste nível a vida está ficando complicada; o trabalho não lhe traz gratificação; o estudo aponta que é necessário planejar melhor suas atividades e lembrar que merece descansar, ter lazer e descontrair-se (REINHOLD, 2002).

Os profissionais devem repensar suas atitudes no dia a dia, para possa tornar suas vidas gratificantes.

Para os respondentes que pontuaram entre 18 a 25 pontos, representam 7% é necessário mudar muito o comportamento diante do trabalho e da vida. Essa pessoas apresentam dificuldade de enfrentar situações e colocar limites para os outros e si mesmo. É preciso parar e refletir. A saúde poderá ter sérios abalos tanto no campo físico quanto no emocional. É aconselhável procurar ajuda de um profissional para diminuir o stress no trabalho (REINHOD, 2002).

De acordo com Tricoli (2002) o docente pode ser um autor efetivo para o desenvolvimento do stress. No entanto, é fundamental que ele possua o conhecimento de estratégias preventivas para o manejo do stress.

Estratégias recomendadas auxiliam os professores a enfrentar de modo sadio o stress. A primeira estratégia é importante, é a identificação das situações estressantes, pois é preciso reduzir e compreender essas situações, procurar aumentar a resistência ao stress, melhorando a saúde, fazer exercícios que proporcionem relaxamento, alimentação saudável, planejamento das atividades do dia, atividades físicas, autoestima, etc. Ao identificar as situações estressantes e preciso analisar se é passível de mudança ou não. Quando não for favorável a mudança, será necessário adaptar, em caso de maior gravidade contar com ajuda de profissionais da saúde.

De acordo com Reinhold (2002) os respondentes que pontuaram entre 18 a 25 pontos podem estar desenvolvendo o mal de *burnout*, é importante salientar que os sintomas variam de pessoa para pessoa.

Segundo o mesmo autor o *burnout* é um tipo específico de stress, caracteriza por intenso sentimento de frustração e exaustão em relação ao trabalho

desempenhado. O trabalho do professor indica condições propícias ao desenvolvimento do *burnout*.

No intuito de verificar as causas de afastamento dos docentes ao trabalho. Analisou-se a quantidade de licença ocorridas no período entre 01 de junho de 2011 à 30 de maio de 2013 (TAB. 2). Os dados na integra podem ser observados no APÊNDICE 1.

TABELA 2
Número de licenças dos docentes no período de 01/06/2011 à 30/05/2013

Caracterização dos professores	N	%
Matriculas efetiva de professores	205	100%
Professores do sexo masculino	14	7%
Professores do sexo feminino	166	81%
Efetivos com 02 (dois) vínculos	24	12%
Tiraram licença	131	64%
Não tiraram licença	50	24%
INSS	32	16%
Licença não remunerada	01	0,5%

FONTE: Dados da pesquisa

Os dados acima mostram os números de docente, um total de 205, sendo que 24 possuem dois vínculos, ou seja, têm dois cargos como professores. O número de professores do sexo masculino também ressalta 7% ou 16 professores, o sexo feminino predomina no magistério o que justificar ser maior 166 ou 81%.

O número de professores que se ausentaram do serviço no período de dois anos é 131 equivale 64%, enquanto que 50, o que representa 24% não entraram de licença neste período. Cerca de 16%, ao ingressar de licença foram para o INSS, pois se estenderam por mais de 15 dias o de afastamento. O número de licença sem remuneração e insignificante 01 o que representa 0,5%.

No que se refere ao afastamento do trabalho existe uma diferença entre os dados obtidos junto ao setor de RH da prefeitura e as respostas dos professores pesquisados. A diferença está relacionada a media com que os professores se ausentaram em um ano, pois, a media foi de uma a duas vezes por ano, e os dados obidos no setor de RH, mostra uma media superior.

De acordo com Chiavenato (2010), proporcionar condições de trabalho favoráveis aos trabalhadores e garantir aumento da produtividade e qualidade de frequência ao serviço.

Analisando a TAB.02 em apêndice, obtive os motivos e números de docentes que se afastaram.

A TAB. 3 demonstra as causas pelas os quais os professores se ausentaram das suas funções em dois anos.

TABELA 3:
Motivos pela ausência no serviço

Código	Descrição dos códigos	Nº
P3	Afastamento temporário por motivo de doença, por período igual ou inferior a 15 dias.	442
P1	Afastamento temporário por motivo de doença, por período superior a 15 dias.	32
18	Licenças por motivo de doença em pessoa da família.	23
Q1	Afastamento temporário por motivo de licença-maternidade (120 dias).	06
16	60 dias a mais para de licença maternidade.	06
01	Licença para campanha eleitoral (portaria 227/2012).	04
23	Licenças prêmio.	03
06	Suspensões de pagamento.	01
1	Afastamento temporário por motivo de acidente do trabalho, por período superior a 15 dias.	01
TOTAL DE LICENÇA		518

TABELA 04: Causa, numero de licença.

Fonte: Dados compilados da tabela 1 apêndice

Analisando a TAB 1 pode-se perceber os motivos apresentados para o afastamento ao trabalho. O motivo de grande reincidência P3 (Afastamento temporário por motivo de doença, por período igual ou inferior a 15 dias), nota-se que a maioria dos docentes, se afastou por motivo de doença, não classificado o diagnostico por ser informação pessoal do servidor.

Evidenciou-se prevalência de casos de doenças elevada entre professores e indícios da associação desta prevalência com as exigências do trabalho. Estudos adicionais, com metodologias apropriadas, são necessários para compreender os motivos destas doenças elevada prevalência e esclarecer a associação evidenciada (PORTO; CARVALHO, 2006).

Lipp (2002) enfatiza que o professor, mais do que ninguém, é preciso aprenda a lidar as dificuldades da vida, formando adultos e crianças que consigam

se adaptar as exigências do mundo moderno e que possam usufruir uma vida real e de qualidade.

Libâneo (2010) ressalta, a desqualificação profissional do magistério é uma dura realidade que joga por terra qualquer empenho de inovação organizacional, didática e curricular. É preciso oferecer condições de trabalho, revisão salarial e programas de aperfeiçoamento profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa respondeu os objetivos inicialmente propostos, uma vez que possibilitou analisar as condições de trabalho na visão dos professores do Município de Lúna/ES e as influências sobre a sua saúde. Identificaram-se ainda as causas de absenteísmo dos docentes, as condições de trabalho dos professores e relacionamento dos professores respondentes com as mudanças sociais.

Os professores se equilibram quando afirmam que não tiram licença juntamente com aqueles que tiram licença até 15 dias, sendo que estas licenças, afastamentos normalmente são de uma a duas vezes no ano. Declarando também, que o absenteísmo não é um problema enfrentado no corpo docente da escola em que trabalham. Sustentando que um dos maiores motivos de suas faltas ao trabalho é a doença, vindo depois os motivos pessoais, os problemas familiares e outros.

Ao analisar as condições de trabalho dos professores, notou-se que em sua maioria estão satisfeitos com a profissão docente, avaliando suas condições de trabalho como regular. Apesar de estarem satisfeitos com suas condições de trabalho e avaliarem estas, como regular, eles se contradizem em afirmar que as condições de trabalho causam danos à saúde dos professores e que o absenteísmo não influencia nas condições de trabalho.

Ao relacionar as mudanças e as consequências na saúde dos professores foram constatados que as mudanças que mais predominou na dificuldade do ambiente escolar foram o aumento de desestruturação familiar, seguindo das

mudanças de valores, tecnologia avançada e outros. Conseqüentemente originando aos docentes um ambiente desagradável e propício para que os mesmos se sintam estressados e desmotivados com o ambiente escolar. O preparo dos professores para lidar com as mudanças mencionadas acima nem sempre é atualizado.

Assim sendo, entende-se que a maior parte dos professores se qualifica como muito estressados, devido às suas condições de trabalho. De posse destes resultados, os docentes do PMI/ES poderão criar alternativas para minimizá-los e assim proporcionar melhores condições de vida no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIA

AGUIAR, Rosana Márcia Rolando; ALMEIDA, Sandra Francesca Conte de. **Mal-Estar na educação**: o sofrimento psíquico de professores. Curitiba: Juruá, 2008. Disponível em: <

<http://books.google.com.br/books?id=qAnBa1Y9wG4C&pg=PA4&dq=Mal-estar+na+educa%C3%A7%C3%A3o:+o+sofrimento+ps%C3%ADquico+de+professores.+Curitiba:++Juru%C3%A1,+2008.&hl=pt-BR&sa=X&ei=Oe-tUcftDJWw4AOSg4CoCg&ved=0CDIQ6AEwAA#v=onepage&q=Mal-estar%20na%20educa%C3%A7%C3%A3o%3A%20o%20sofrimento%20ps%C3%ADquico%20de%20professores.%20Curitiba%3A%20%20Juru%C3%A1%2C%202008.&f=false>>. Acesso em: 08 abr. 2013.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

BANKS, O. **Aspectos sociológicos de la educación**. Madri: Narcea, 1983. In ESTEVE, José Manuel. O mal-estar docente: a sala-de-aula e a saúde dos professores. Tradução Durley de Carvalho Cavicchia. Bauru, SP: EDUSC, 1999.

BLASE, J.J. A social-psychological grounded theory of teacher stress and burnout. **Educational Administration Quarterly**, v. 18, n. 4, p.93-113, 1982. In ESTEVE, José Manuel. O mal-estar docente: a sala-de-aula e a saúde dos professores. Tradução Durley de Carvalho Cavicchia. Bauru, SP: EDUSC, 1999.

CARLOTTO, Sandra Mary. A síndrome de Burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, jan./jun. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/pe/v7n1/v7n1a03.pdf>>. Acesso em: 08 abr. 2013.

CARVALHO, Janete Magalhães (org), Elda Alvarenga... *et al.* **Diferentes perspectivas da profissão docente na atualidade**. 2.ed. Vitória: Edufes, Nov/2004.

CEZAR-VAZ, Marta Regina; ALMEIDA, Marlise Capa Verde de et al. A ocorrência de distúrbios musculares entre professores: a necessária intervenção em saúde. **Biossegurança no Trabalho da Enfermagem: Perspectivas e Avanços**. P. 354 – 358. Bento Gonçalves. RS. Ago 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CRUZ, Roberto Moraes; LEMOS, Jadir Camargo. Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. **Motrivivência**, Santa Catarina, nº24, p.59-80/ Jun/2005. Disponível em: <<http://www.journal.ufsc.br/index.php/motrivivencia/article/.../742/3887>>. Acesso em 08 abr. 2013.

DEMO, Pedro. **Introdução a Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

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

FACCI, Marilda Gonçalves Dias. **Valorização ou esvaziamento do trabalho do professor?** Um estudo crítico-comparativo da teoria do professor reflexivo, do construtivismo e da psicologia vigotskiana. Campinas, SP: Autores Associados, 2004.

FONSECA, Selva Guimaraes. **Ser professor no Brasil: História oral de vida**. Capinas. SP: Papyrus, 1997.

FREITAS, Dileni.(org.) **Tecendo Redes: conexão entre saberes para educação**. Rio de Janeiro: E-papers, 2007.

GASPARINI, Sandra Maria. BARRETO, Sandhi Maria. ASSUNÇÃO, Ada Ávila. O Professor, as condições de trabalho e os feitos sobre a sua saúde. **Educação e Pesquisa**. São Paulo, V.31, F.2, p. 189-199, maio/agosto de 2005.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GOODMAN, V. B. **Teacher absenteeism-stress in selected elementary schools**. Los Angeles: University of California, 1980. In ESTEVE, José Manuel. O mal-estar docente: a sala-de-aula e a saúde dos professores. Tradução Durley de Carvalho Cavicchia. Bauru, SP: EDUSC, 1999.

HEMBLING, D. W.; GILLILAND, B. Is there an identifiable stress cycle in the school year? **The Alberta Journal of Educational Research**, v. 27, n. 4, p. 324 – 330, 1981. In ESTEVE, José Manuel. O mal-estar docente: a sala-de-aula e a saúde dos professores. Tradução Durley de Carvalho Cavicchia. Bauru, SP: EDUSC, 1999.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: atlas, 2003.

LIBANELO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos, para que?** 12. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes (Org). **O Stress do professor**. 7. ed. Campinas, SP: Papirus, 2002.

MARCHESI, Álvaro. **O bem-estar dos professores: competências, emoções e valores**. Porto Alegre: ARTMED, 2007. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=HaHtqCk-3OIC&oi=fnd&pg=PA5&dq=MARCHESI,+%C3%81lvaro.+O+bem-estar+dos+professores:+compet%C3%A2ncias,+emo%C3%A7%C3%B5es+e+valores.+Porto+Alegre:+ARTMED,+2007.&ots=ZNSjCITJ-&sig=5O74diRVBDOJNvtUEd7shq2wE-8#v=onepage&q&f=false>>. Acesso em: 08 abr. 2013.

MARQUEZE, Elaine Cristina. MORENO, Claudia Roberta de Castro. Satisfação no Trabalho e Capacidade para o Trabalho entre Docentes. **Psicologia em estudo**. Maringá, V.14, F. 1, p. 75-82, janeiro/março, 2009.

MARTINS, Ligia Márcia. **A formação social da personalidade do professor**. Autores Associados. Rio de Janeiro, 2007. Disponível <books.google.com.br/books?isbn=857496168X> Acesso em 20 abr.2013

MELEIRO, Alexandrina Maria Augusto da Silva. **O stress do Professor**. Organização de Marilda Novaes Lipp: O stress do professor. Campinas, p. 11-27, Papirus, 2002.

MERAZZI, C. **Apprendre à vivre les conflits: une tâche de la formation des enseignants**. European Journal of Teacher Education, v. 6, n. 2, p. 101-106, 1983. In ESTEVE, José Manuel. O mal-estar docente: a sala-de-aula e a saúde dos professores. Tradução Durley de Carvalho Cavicchia. Bauru, SP: EDUSC, 1999.

MILSTEIN, M. et al. Organizationally based stress: What bothers teachers. **Journal of Educational Research**, v. 77, n. 5, p.293-297, 1984. In ESTEVE, José Manuel. O mal-estar docente: a sala-de-aula e a saúde dos professores. Tradução Durley de Carvalho Cavicchia. Bauru, SP: EDUSC, 1999.

MUSGRAVE, P. W. **Sociología de la educación**, Barcelona, Herder, 1972. In ESTEVE, José Manuel. O mal-estar docente: a sala-de-aula e a saúde dos professores. Tradução Durley de Carvalho Cavicchia. Bauru, SP: EDUSC, 1999.

OIT **Emploi et conditions de travail des enseignants**. Genebra: Bureau Internationale du Travail, 1981. In ESTEVE, José Manuel. O mal-estar docente: a sala-de-aula e a saúde dos professores. Tradução Durley de Carvalho Cavicchia. Bauru, SP: EDUSC, 1999.

OLIVEIRA, Dalila Andrade (org). **Reformas educacionais na América Latina e os trabalhadores docentes**. Belo Horizonte: Autêntica, 2003.

PAULA, *Andréia Cristina Rezende Rodrigues de*. NAVES, *Marisa Lomônaco de Paula*. O estresse e o bem-estar docente. **Educação e trabalho SENAC**, Rio de Janeiro, v.36,n.1 2010. Disponível <<http://www.senac.br/BTS/361/artigo6.pdf>>. Acesso em 22 abr. 2013.

RAMPAZZO, Limo. **Metodologia Científica**. 3. ed. Loyola: São Paulo, 2005. Disponível em: <books.google.com.br/books?isbn=8515024985>. Acesso em: 24 de abr de 2013.

REINHOLD, Helga H. **O Burnout**. Organização de Marilda Novaes Lipp: O stress do professor. Campinas, p. 63-80, Papirus, 2002.

REIS, Eduardo José Farias Borges dos. CARVALHO, Fernando Martins. **Trabalho e distúrbios psíquicos em professores da rede municipal de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil**. Caderno de saúde pública, Rio de Janeiro, 21, 5, 1480-1490, setembro-outubro de 2005.

SANT'ANNA, Andersom de Souza, KILIMNIK, Zélia Miranda (Org.). **Qualidade de vida no trabalho: Abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SILVA, Guilherme Leonardo Freitas Silva. ROSSO, Ademir José. As condições do trabalho docente dos professores das escolas públicas de Ponta Grossa- PR. **Trabalho, Educação e Saúde**. Rio de Janeiro, 2012, vol. 10.nº.1.mar/jun 2012.

Disponível

<http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2008/anais/pdf/495_536.pdf>. Acesso em 22 abr 2013

STERN, W. A. **Teacher absenteeism at the secondary school level**. Detroit: Michigan State University, 1980. In ESTEVE, José Manuel. O mal-estar docente: a sala-de-aula e a saúde dos professores. Tradução Durley de Carvalho Cavicchia. Bauru, SP: EDUSC, 1999.

TRICOLI, Valquíria A. C. **O Papel do Professor no Manejo do Stress do Aluno**. Organização de Marilda Novaes Lipp: O stress do professor. Campinas, p. 95-108, Papyrus, 2002.

VOLI, franco. **A Auto-Estima do Professor**: Manual de reflexão e ação educativa. 2. ed. São Paulo: Loyola, 2002. Disponível em:
[HTTP://books.google.com.br/books?id=R](http://books.google.com.br/books?id=R)
[P3C42cY54C&printsec=frontcover&dq=a+auto-estima+do+professor&hl=pt-BR&sa=X&ei=LG9sUYC7LYfs0QHrh4HYDw&ved=0CDUQ6AEwAQ](http://books.google.com.br/books?id=R). Acesso em: 15 de abr de 2013.

WITTER, Geraldina P. **Prólogo**. Organização de Marilda Novaes Lipp: O stress do professor. Campinas, p. 9-10, Papyrus, 2002.

**APÊNDICE 1 – QUADRO DE LICENÇA DOS PROFESSORES EFETIVOS DA
PREFEITURA MUNICIPAL DE IÚNA**

FICHA DE PESQUISA PARA COLETAS DE DADOS								
Setor: Recursos humanos da Prefeitura Municipal de Iúna					Período: 14/04/2011 a 30/06/2013			
Função: Professores					Vinculo: Efetivos			
Código do funcionário		Número de vínculo na PMI	Sexo	Período de afastamento	Tempos por dias afastados	Motivo do afastamento	Licença com remuneração	
							SIM	NÃO
01	303212	01	F	05/07 a 08/10/12	96	01	X	
				21/11/11 a 25/11/11	05	P3	X	
				28/11/11 a 29/11/11	02	P3	X	
				12/03/12 a 16/03/12	05	P3	X	
				19/03/12 a 23/03/12	05	P3	X	
02	017469	01	M	05/07 a 08/10/12	96	01	X	
				27/06 a 10/09/11	76	P1	INSS	
				10/06/11 a 24/06/11	15	P3	X	
03	011991	01	F	05/07 a 08/10/12	96	01	X	
04	002593	01	F	05/07 a 08/10/12	96	01	X	
				10/04/12 a 24/04/12	15	P3	X	
				16/10/12 a 18/10/12	03	P3	X	
				25/10/12 a 26/10/12	02	P3	X	
				12/05/13 a 14/05/13	03	P3	X	
05	011940	01	F	14/07 a 11/09/11	60	16	X	
				26/09/11 a 30/09/11	05	P3	X	
06	028223	01	F	10/12 a 07/10/12	60	16	X	
				16/06/11	01	P3	X	
				21/07/ a 04/08/11	15	P3	X	
				20/05/11	01	P3	X	
				17/06/11	01	P3	X	
				21/07/11 a 04/08/11	15	P3	X	
				17/04/12 a 19/04/12	03	P3	X	
03/10/12 a 05/10/12	03	P3	X					

				12/04/13	01	P3	X	
				16/05/13 a 17/05/13	02	P3	X	
				12/08/11 a 09/12/11	120	Q1	X	
07	302945	01	F	10/12 a 20/05/12	60	16	X	
				20/06/11	01	P3	X	
				25/07/2011	01	P3	X	
				03/08/2011	01	P3	X	
				18/08 a 01/09/11	15	P3	X	
				15/09/2011	01	P3	X	
				23/09/11	01	P3	X	
				20/06/11	01	P3	X	
				10/10/11	01	P3	X	
				21/10/11	01	P3	X	
				04/11/11 a 18/11/11	15	P3	X	
08	029440	01	F	28/07 a 25/09/12	01	P3	X	
				28/07 a 20/09/12	01	P3	X	
				22/04 a 23/04/12	02	P3	X	
				02/03/12	01	P3	X	
				09/03/12	01	P3	X	
				23/03/12	01	P3	X	
				30/03/12 a 27/07/12	120	Q1	X	
09	028851	01	F	10/10 a 08/12/12	60	60	X	
				01/03 a 02/03	02	18	X	
				03/11/11 a 12/11/11	10	P3	X	
10	012718	01	F	19/12 a 16/12/12	60	16	X	
11	302210	01	F	01/02 a 01/09/13	60	16	X	
				08/08/11 a 22/08/11	15	P3	X	
12	028258	01	F	05/03 a 03/05/13	60	16	X	
				02/03//12 a 16/03/12	15	P3	X	
				19/09/12 a 03/10/12	15	P3	X	
				10/12/12 a 08/04/13	120	Q1	X	
13	302952	01	F	09/04 a 07/06/13	60	16	X	
				06/06/11 a 08/06/11	03	P3	X	
				05/03/12 a 06/03/12	02	P3	X	
				24/09/12 a 08/10/12	15	P3	X	
				10/12/12 a 08/04/13	120	Q1	X	
14	302316	01	F	14/05 a 12/07/13	60	16	X	
				08/03/12 a 15/03/12	08	P3	X	
				02/05/12 a 16/05/12	15	P3	X	
				25/06/12	01	P3	X	
				16/07/12	01	P3	X	
				23/08/12	01	P3	X	
				11/09/12 a 25/09/12	15	P3	X	
				17/10/12 a 31/10/12	15	P3	X	
				20/11/12 a 04/12/12	15	P3	X	
				14/01/13 a 13/05/13	120	Q1	X	
15	000337	02	F	22/06/13	01	P3	X	

	303501							
16	014230	01	F	03/07 a 05/07/13	03	18	X	
17	029254	01	F	16/08/11	01	18	X	
				30/08/11	01	18	X	
				08/12/11	01	P3	X	
18	028274	01	F	25/08 a 26/08/11	02	18	X	
19	012327 028088	02	F	25/08/11	01	P3	X	
				31/10/12 a/14/03/13	135	P1	INSS	
				01/05/12 a 20/05/12	20	P1	INSS	
				21/09 a 22/09/11	02	18	X	
				02/12/11	01	P3	X	
				05/03/12	01	P3	X	
				07/03/12	01	P3	X	
				13/04/12 a 20/04/12	08	P3	X	
				04/05/12	01	P3	X	
				11/06/12	01	P3	X	
				12/06/12 a 15/06/12	04	P3	X	
				19/06/13	01	P3	X	
				20/06/12 a 29/06/12	10	P3	X	
				12/07/12 a 13/07/12	02	P3	X	
				09/08/12 a 10/08/12	02	P3	X	
				21/08/12 a 27/08/12	07	P3	X	
28/08/12	01	P3	X					
01/10/12 a 05/10/12	05	P3	X					
16/10/12 a 30/10/12	15	P3	X					
16/04/13 a 30/04/13	15	P3	X					
20	302625	01	F	26/08/11	01	18	X	
				19/10/11	11	18	X	
				21/06/11 a 22/06/11	02	P3	X	
				12/08/11 a 18/08/11	07	P3	X	
				22/05/12	01	P3	X	
				26/07/12 a 27/07/12	02	P3	X	
				14/09/12	01	P3	X	
				01/04/13 a 03/04/13	03	P3	X	
				29/04/13 a 30/04/13	02	P3	X	
09/05/13 a 18/05/13	10	P3	X					
21	302937	01	F	27/09/11	01	18	X	
				09/06/11	01	P3	X	
				29/07/01	01	P3	X	
				23/08/11	01	P3	X	
				06/09/11	01	P3	X	
				23/09/11	01	P3	X	
				13/12/11 a 16/12/11	04	P3	X	
				31/10/11 a 04/11/11	05	P3	X	
				08/11/11 a 11/11/11	04	P3	X	
12/12/11 a 15/12/11	04	P3	X					

				19/03/12	01	P3	X	
				30/05/12	01	P3	X	
				26/06/12 a 02/07/12	07	P3	X	
				19/07/12	01	P3	X	
				11/09/12 a 14/09//12	04	P3	X	
				11/10/12	01	P3	X	
				22/11/12	01	P3	X	
				01/02/13	01	P3	X	
				07/03/13	01	P3	X	
				04/04/13	01	P3	X	
				15/05/13 a 17/05/13	03	P3	X	
22	000833 028105	02	F	03/10 a 08/10/11	06	18	X	
		01		13/06/11	01	P3	X	
				29/07/11 a 12/08/11	15	P3	X	
				05/09/11	01	P3	X	
				25/11/11	01	P3	X	
				27/09/11	01	P3	X	
				10/11/11	01	P3	X	
				06/06/12 a 20/06/13	15	P3	X	
				26/09/12 a 10/10/12	15	P3	X	
				06/05/13	01	P3	X	
23	028193	01	F	12/12/11	05	18	X	
				06/08/12 a 20/08/12	15	P3	X	
24	304401	01	F	05/03 a 06/03/12	02	P3	X	
25	014117	01	F	19/06 a 22/06	04	18	X	
				03/08/12	01	18	X	
				06/10/11 a 20/10/11	15	P3	X	
26	012845	01	F	21/06/12	01	P3	X	
				25/07/11 a 29/07/11	05	P3	X	
				29/02/12 a 02/03/12	03	P3	X	
				16/04/12 a 20/04/12	05	P3	X	
				07/08/12	01	P3	X	
				14/05/12 a 27/05/13	14	P3	X	
27	028231	01	F	25/06 a 09/07/12	15	18	X	
				11/03 a 12/03	02	18	X	
				13/03 a 15/03	03	18	X	
				28/06/11	01	P3	X	
				01/08/11 a 03/08/11	03	P3	X	
				05/12/11 a 09/12/11	05	P3	X	
				18/10/11 a 20/10/11	03	P3	X	
				05/12/11 a 09/12/11	05	P3	X	
				28/08/12 a 31/08/12	05	P3	X	
				06/05/13	01	P3	X	
				27/04/13	01	P3	X	
28	304166	01	F	27/07/12	01	18	X	

				30/07/12	01	18	X	
				04/09 a 13/09/12	10	18	X	
				03/11 a 10/12/11	16	P1	INSS	
				25/04/13 a 29/04/13	05	P1	INSS	
				26/05/11 a 04/06/11	10	P3	X	
				22/11/11 a 06/12/11	15	P3	X	
				09/04/12 a 10/04/12	02	P3	X	
				30/05/12 a 01/06/12	03	P3	X	
				07/07/12	01	P3	X	
				08/04/13 a 09/04/13	02	P3	X	
				10/04/13 a 24/04/13	15	P3	X	
				09/04/12 a 10/04/12	02	P3	X	
				30/05/12 a 01/06/12	03	P3	X	
				08/04/13 a 09/04/13	02	P3	X	
				10/04/13 a 24/04/13	15	P3	X	
29	030864	01	F	31/07/12	01	18	X	
				22/11/11	01	18	X	
				05/03 a 19/03/11	15	18	X	
				02/03/12	01	P3	X	
				09/04/12 a 10/04/12	02	P3	X	
				04/02/13 a 13/02/13	10	P3	X	
30	303308	01	M	20/08 a 24/08/12	05	P3	X	
				20/06/11 a 24/06/11	05	P3	X	
				14/08/12 a 17/08/12	04	P3	X	
31	302627	01	F	04/04/13	01	18	X	
				12/12/12 a 06/02/13	57	P1	INSS	
				21/05/11 a 27/05/11	04	P3	X	
				30/05/11	01	P3	X	
				01/06/11	01	P3	X	
				04/07/11	01	P3	X	
				28/07/11	01	P3	X	
				02/08/11 a 16/08/11	15	P3	X	
				15/09/11	01	P3	X	
				02/12/11	01	P3	X	
				07/10/11 a 11/10/11	05	P3	X	
				19/10/11	01	P3	X	
				08/11/11 a 11/11/11	04	P3	X	
				14/11/11	01	P3	X	
				16/11/11 a 18/11/11	03	P3	X	
				08/08/12 a 09/08/12	02	P3	X	
32	002577	01	F	01/05 a 09/05	09	6		X
				10/05/12 a 22/06/12	44	P1	INSS	
				25/05/11 a 03/06/11	10	P3	X	
				29/03/12 a 12/04/12	15	P3	X	
33	304169	01	M	26/03/12	01	01	X	
				30/05/12 a 01/06/12	03	P3	X	
				13/11/12 a 27/11/12	15	P3	X	

34	302936	01	F	01/12/09 a 31/12/13	1492	P1	INSS	
35	000086 028075	02	F	15/06/11	01	P1	INSS	
		01		03/04/12 a 24/04/12	22	P1	INSS	
				20/05/11	01	P3	X	
				12/12/11 a 16/12/11	05	P3	X	
				20/03/13	01	P3	X	
				18/04/12 a 23/04/12	06	P3	X	
				12/06/13	01	P3	X	
				06/03/13 a 08/03/13	03	P3	X	
				12/03/12	01	P3	X	
				02/12/11	01	P3	X	
				19/03/13 a 02/04/13	15	P3	X	
				12/12/11	01	P3	X	
				29/09/11 a 03/10/11	05	P3	X	
36	012424	01	F	02/08 a 05/09	35	P1	INSS	
				26/05/11 a 27/05/11	2	P3	X	
37	303209	01	F	09/08/11 a 31/08/11	23	P1	INSS	
				08/06/11 a 09/06/11	02	P3	X	
				25/07/11 a 08/08/11	15	P3	X	
38	012599	01	F	09/08/11 a 26/08/11	18	P1	INSS	
				23/02/12 a 28/05/12	96	P1	INSS	
				25/07/11 a 08/08/11	15	P3	X	
				08/02/12 a 22/02/12	15	P3	X	
39	303881	01	F	25/10 a 10/12/11	47	P1	INSS	
				10/10/11 a 24/10/11	15	P3	X	
40	304157	01	F	03/11 a 10/12/11	38	P1	INSS	
				20/12/11 a 24/12/11	05	P3		
41	012785	01	F	24/02/12 a 23/02/12	243	P1	INSS	
				08/08/11 a 12/08/11	05	P3	X	
				22/08/11	01	P3	X	
				12/09/11 a 16/09/11	04	P3	X	
				09/02/12 a 23/02/12	15	P3	X	
				03/11/11 a 17/11/11	15	P3	X	
42	011878	01	F	16/03/12 a 31/06/12	107	P1	INSS	
				29/06/11	01	P3	X	
				25/07/11	01	P3	X	
				08/12/11 a 09/12/11	02	P3	X	
				07/02/12	01	P3	X	
				27/02/12 a 02/03/12	03	P3	X	
				01/03/12 a 13/03/12	15	P3	X	
				22/11/12	01	P3	X	
				21/11/2011	01	P3	X	
				08/12/11 a 09/12/11	02	P3	X	
				14/11/11	01	P3	X	
43	302948	01	F	09/05/12 a 22/06/12	45	P1	INSS	

				06/04/13 a 15/04/13 14/12/12	10 01	P3 P3	X X	
44	000388	01	F	16/07/12 a 29/08/12	45	P1	INSS	
				15/03/12 a 20/03/12	06	P3	X	
				26/06/12	01	P3	X	
				29/06/12 a 13/07/12	15	P3	X	
45	000019	01	F	25/07/12 a 10/09/12	48	P1	INSS	
				10/07/12 a 24/07/12	15	P3	X	
46	302954	01	F	07/08/12 a 17/08/12	11	P1	INSS	
				16/05/11 a 17/05/11	02	P3	X	
				26/05/11 a 27/05/11	02	P3	X	
				06/07/11	01	P3	X	
				01/08/11 a 02/08/11	02	P3	X	
				25/08/11	01	P3	X	
				01/09/11 a 15/09/11	15	P3	X	
				19/10/11 a 02/11/11	15	P3	X	
				05/12/11	01	P3	X	
				16/02/12	01	P3	X	
				05/03/12 a 09/03/12	05	P3	X	
				04/07/12	01	P3	X	
				23/07/12 a 06/08/23	15	P3	X	
				07/12/12	01	P3	X	
				01/04/13	01	P3	X	
13/05/13 a 14/05/13	02	P3	X					
47	028703 302946	02	F	14/08/12 a 31/12/12	140	P1	INSS	
				02/03/12	01	P3	X	
				06/03/12	01	P3	X	
				09/03/12 a 15/03/12	02	P3	X	
				02/04/12 a 03/04/12	02	P3	X	
				16/07/12 a 25/07/12	10	P3	X	
				30/07/12 a 13/08/12	15	P3	X	
		01	F	01/02/12 a 15/02/12	15	P1	INSS	
				08/06/11 a 22/06/11	15	P3	X	
				01/12/11 a 10/12/11	10	P3	X	
				19/10/11 a 21/10/11	03	P3	X	
14/11/11 a 18/11/11	05	P3	X					
48	000507	01	F	31/08/12 a 16/10/12	47	P1	INSS	
				26/05/11 a 27/05/11	2	P3	X	
49	302941	01	F	27/09/12 a 10/01/13	106	P1	INSS	
				07/10/11	01	P3	X	
				03/11/11 a 07/11/11	05	P3	X	
				27/06/12	01	P3	X	
				29/06/12 a 03/07/12	05	P3	X	
				05/07/12 a 06/07/12	02	P3	X	
				23/07/12	01	P3	X	
04/09/12 a 18/09/12	13	P3	X					

50	013609	02	F	01/10/12 a 12/11/12	43	P1	INSS	
				03/06/11	01	P3	X	
51	303503	01	F	28/02/13 a 18/03/13	19	P1	INSS	
				16/05/11 a 20/05/11	05	P3	X	
				06/06/11 a 15/06/11	10	P3	X	
				16/05/12 a 20/05/12	05	P3	X	
				21/05/12 a 30/05/12	10	P3	X	
				16/10/12 a 18/10/12	13	P3	X	
				13/02/13 a 27/02/13	15	P3	X	
52	029076	01	F	04/04/12 a 08/05/12	23	P1	INSS	
				28/07/11	01	P3	X	
				29/07/11	01	P3	X	
				27/09/11 a 28/09/11	02	P3	X	
53	014036	01	F	16/04/12 a 08/05/12	23	P1	INSS	
				31/10/11 a 04/11/11	05	P3	X	
				03/04/12 a 04/04/12	02	P3	X	
				17/04/12 a 20/04/12	04	P3	X	
				14/05/12 a 17/05/12	04	P3	X	
54	028886	01	F	17/04/13 a 08/05/13	22	P1	INSS	
55	000590	01	F	18/05/12 a 04/06/12	18	P1	INSS	
				25/08/11	01	P3	X	
56	304159	01	F	16/05/11	01	P3	X	
57	012092	01	F	18/05/11	01	P3	X	
				13/06/11	01	P3	X	
58	029726	01	F	18/05/11 a 24/05/11	07	P3	X	
				22/09/11	01	P3	X	
				17/10/11	01	P3	X	
59	303502	01	F	18/05/11 a 01/06/11	15	P3	X	
				01/08/11	01	P3	X	
				10/10/11	01	P3	X	
				16/11/11 a 25/11/11	10	P3	X	
				19/03/12	01	P3	X	
60	032285	01	F	21/05/11 a 25/05/11	05	P3	X	
				18/06/11 a 22/06/11	05	P3	X	
				08/09/11	01	P3	X	
61	011983	01	F	30/05/11	01	P3	X	
				21/05/12 a 04/06/12	15	P3	X	
62	002828 028045	02	F	03/06/11	01	P3	X	
		01	F	06/07/11 a 07/07/11	02	P3	X	
				12/08/11	01	P3	X	
				15/08/11 a 19/08/11	05	P3	X	
				03/10/11	01	P3	X	
				10/10/11 a 11/10/11	02	P3	X	
11/11/11	01	P3	X					

				14/11/11	01	P3	X	
				21/03/12	01	P3	X	
				26/04/12	01	P3	X	
				09/08/12	01	P3	X	
				26/10/12	01	P3	X	
				28/11/12 a 29/11/12	02	P3	X	
63	303988	01	F	03/06/11 a 09/06/11	07	P3	X	
				27/09/11 a 03/10/11	07	P3	X	
				04/07/12	01	P3	X	
				01/10/12 a 05/10/12	05	P3	X	
64	302956	01	F	03/06/11 a 09/06/11	07	P3	X	
65	304422	01	F	07/06/11 a 08/06/11	03	P3	X	
				25/02/12 a 02/03/12	07	P3	X	
				13/11/12 a 27/11/12	15	P3	X	
66	302950	01	F	09/06/11 a 10/06/11	02	P3	X	
				21/07/11 a 22/07/11	02	P3	X	
67	011967	01	F	09/06/11 a 23/06/11	15	P3	X	
68	302620	01	F	09/06/11	01	P3	X	
69	028491	01	F	27/06/11 a 01/07/11	05	P3	X	
70	011991	01	F	28/06/11	01	P3	X	
71	302955	01	F	28/06/11 a 12/07/11	15	P3	X	
72	028827 302626	02	F	04/07/11	01	P3	X	
		01	F	18/08/11	01	P3	X	
73	012424	01	F	18/07/11 a 01/08/11	15	P3	X	
74	028762	01	F	19/07/11 a 02/08/11	15	P3	X	
75	013692	01	F	01/08/11 a 02/08/11	02	P3	X	
				03/08/11 a 05/08/11	03	P3	X	
				16/02/12	01	P3	X	
				03/05/12 a 17/05/12	15	P3	X	
				14/05/13	01	P3	X	
				16/05/13 a 25/05/13	10	P3	X	
76	028835	01	F	01/08/11 a 08/08/11	08	P3	X	
77	028185	01	F	08/08/11	01	P3	X	
				20/06/12	01	P3	X	
				05/07/12	01	P3	X	
				27/07/12	01	P3	X	
78	302211	01	F	29/09/11 a 13/10/11	15	P3	X	
79	012807	01	F	26/08/11 a 09/09/11	15	P3	X	
80	302962	01	F	28/08/11 a 30/08/11	03	P3	X	
				20/06/12	01	P3	X	
				12/11/12	01	P3	X	
				13/03/12 a 27/03/12	15	P3	X	
81	029440	01	F	06/09/11	01	P3	X	
82	302943	01	F	08/09/11 a 22/09/11	15	P3	X	
83	011894	01	F	13/09/11 a 16/09/11	04	P3	X	

				23/09/11 a 30/09/11	08	P3	X	
84	028762	01	F	21/09/11 a 05/10/11	15	P3	X	
85	014230	01	F	21/09/11 a 23/09/11	03	P3	X	
86	303045	01	F	23/09/11 a 07/10/11	15	P3	X	
87	302935	01	F	26/09/11 a 03/10/11	08	P3	X	
				11/11/11 a 25/11/11	15	P3	X	
88	304229	01	M	08/12/11	01	P3	X	
89	002645	01	F	20/12/11 a 23/12/11	04	P3	X	
				04/10/12 a 08/10/12	05	P3	X	
				09/10/12 a 23/10/12	15	P3	X	
				29/10/12 a 12/11/12	15	P3	X	
				22/03/13	01	P3	X	
				25/03/13 a 27/03/12	03	P3	X	
				20/10/11 a 21/10/11	02	P3	X	
90	303213	01	F	28/09/11 a 12/10/11	15	P3	X	
91	304258	01	M	23/11/11	01	P3	X	
				16/04/12	01	P3	X	
92	00345 303579	02	F	23/11/11	01	P3	X	
93	028215	01	F	24/11/11	01	P3	X	
				12/06/12	01	P3	X	
				14/06/12 a 15/06/12	02	P3	X	
				25/06/12 a 09/07/12	15	P3	X	
94	000507	01	F	28/11/11 a 29/11/11	02	P3	X	
				16/04/12 a 17/04/12	02	P3	X	
				02/05/12	01	P3	X	
				20/06/12	01	P3	X	
				31/10/12	01	P3	X	
				27/02/13 a 01/03/13	03	P3	X	
95	302628	01	F	27/09/11 a 11/10/11	15	P3	X	
96	304118	01	M	10/10/11 a 11/10/11	02	P3	X	
97	301614	01	F	10/10/11 a 11/10/11	02	P3	X	
98	302944	01	F	18/10/11 a 01/11/11	15	P3	X	
				07/11/11 a 16/11/11	10	P3	X	
99	029254	01	F	19/10/11 a 02/11/11	15	P3	X	
				08/12/11	01	P3	X	
100	028134	01	F	20/10/11 a 21/10/11	02	P3	X	
101	028245	01	F	26/10/11	01	P3	X	
				17/02/12	01	P3	X	
				16/03/12	01	P3	X	
				04/05/12 a 10/05/12	07	P3	X	
				14/05/12 a 09/10/12	120	Q1	X	
				16/03/12	01	P3	X	
				04/05/12 a 12/05/12	07	P3	X	
14/05/12 a 10/09/12	120	Q1	X					
102	028150	01	F	01/11/11 a 04/11/11	04	P3	X	

				15/06/12 a 02/07/12	15	P3	X	
103	302306	01	M	07/11/11 a 16/11/11	10	P3	X	
104	011932	01	F	10/11/11 a 16/11/11	07	P3	X	
				28/05/12	01	P3	X	
105	000132	01	F	10/11/11 a 18/11/11	03	P3	X	
				15/06/12 a 21/06/12	07	P3	X	
106	302938 011916	02	F	19/11/11 a 03/12/11	15	P3	X	
				03/05/12 a 17/05/12	15	P3	X	
107	301942	01	F	15/02/12	01	P3	X	
				20/04/12 a 04/05/12	15	P3	X	
				19/09/12 a 03/10/12	15	P3	X	
108	011908	01	F	02/03/12 a 08/03/12	07	P3	X	
				03/05/12 a 04/05/12	02	P3	X	
				16/05/12 a 23/05/12	08	P3	X	
109	302959	01	F	09/03/12	01	P3	X	
				24/04/12	01	P3	X	
110	012535	01	F	13/02/12 a 27/02/12	15	P3	X	
111	302317	01	F	28/03/12	01	P3	X	
				04/05/12 a 18/05/12	15	P3	X	
				13/06/12	01	P3	X	
				14/06/12 a 15/06/12	02	P3	X	
				22/06/12	01	P3	X	
				25/06/12 a 26/06/12	02	P3	X	
				05/07/12	01	P3	X	
				11/07/12 a 12/07/12	02	P3	X	
				16/07/12 a 30/07/12	15	P3	X	
				08/08/12 a 15/08/12	08	P3	X	
				23/08/12 a 24/08/12	02	P3	X	
				05/09/12 a 06/09/12	02	P3	X	
				25/09/12 a 01/10/12	07	P3	X	
				04/10/12 a 05/10/12	04	P3	X	
				12/11/12	01	P3	X	
				14/11/12	01	P3	X	
				29/11/12 a 30/11/12	02	P3	X	
				03/12/12 a 14/12/12	12	P3	X	
				18/12/12 a 21/12/12	04	P3	X	
				01/03/13	01	P3	X	
08/03/13 a 15/03/13	08	P3	X					
18/03/13 a 19/03/13	02	P3	X					
01/04/13 a 15/04/13	15	P3	X					
112	304158	01	M	30/03/12	01	P3	X	
113	029195	01	M	10/04/12 a 24/04/12	15	P3	X	
				25/04/12 a 09/05/12	15	P3	X	
114	000906	01	M	17/04/12 a 19/04/12	03	P3	X	
115	304160	01	F	10/04/12	01	P3	X	
				13/04/12	01	P3	X	

				04/05/12 a 18/05/12	15	P3	X	
				05/10/12	01	P3	X	
				22/11/12 a 24/11/12	03	P3	X	
116	028991	01	F	17/04/12 a 20/04/12	04	P3	X	
				30/05/12 a 01/06/12	03	P3	X	
				26/09/12 a 10/10/12	15	P3	X	
117	012025	01	F	20/04/12	01	P3	X	
				25/04/12	01	P3	X	
				26/04/12 a 28/04/12	05	P3	X	
				22/05/13	01	P3	X	
118	028843	01	M	10/05/12 a 11/05/12	02	P3	X	
119	028142	01	M	21/05/12 a 28/05/12	08	P3	X	
120	012705	01	F	28/05/12 a 29/05/12	02	P3	X	
				19/09/12	01	P3	X	
				07/12/12	01	P3	X	
				11/04/13	01	P3	X	
121	302624	01	F	06/06/12	01	P3	X	
				04/07/12	01	P3	X	
				07/08/12	01	P3	X	
				22/08/12	01	P3	X	
				04/09/12 a 18/09/12	15	P3	X	
				22/02/13	01	P3	X	
				26/02/13 a 27/02/13	02	P3	X	
122	012009	02	F	13/06/12 a 27/06/12	15	P3	X	
123	302953	01	M	20/06/12	01	P3	X	
124	302947	01	F	14/05/13 a 15/05/13	02	P3	X	
125	302940	01	F	22/06/12 a 06/07/12	15	P3	X	
126	028789	01	F	25/06/12	01	P3	X	
				08/08/12 a 22/08/12	15	P3	X	
				23/07/12	01	P3	X	
127	013609 029432	02	F	02/07/12 a 06/07/12	05	P3	X	
				23/07/12	01	P3	X	
				14/09/12 a 28/09/12	15	P3	X	
128	013323	01	M	23/07/12 a 24/07/12	02	P3	X	
129	013536	01	F	25/06/12 a 29/06/12	05	P3	X	
130	304425	01	F	03/07/12	01	P3	X	
				04/10/12	01	P3	X	
131	018570 129963	02	F	19/07/12	01	P3	X	
				08/08/12	01	P3	X	
				02/05/13	01	P3	X	

APÊNDICE 2 – QUESTIONÁRIO AOS PROFESSORES DO MUNICÍPIO DE IÚNA



INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADES UNIFICADAS DE IÚNA/ES
CURSO DE PEDAGOGIA
RECONHECIDO PELA PORTARIA N° 488
PUBLICADO NO DOU EM 20/12/2011-MEC

Caro Professor (a):

As acadêmicas, Jacqueline de Melo Pereira Cazate e Jane Kelly Aparecida Soares Bento do Instituto Ensinar Brasil da Faculdade Unificada de Iúna/ES do curso de Pedagogia estão realizando uma pesquisa, para obter informações no trabalho de conclusão de curso sobre as condições do trabalho e os efeitos a saúde dos professores no Município de Iúna. O objetivo deste estudo é fazer um levantamento da influência que as condições de trabalho têm causado na saúde dos professores. sob a orientação da professora e mestre Flavia Rodrigues.

O questionário leva aproximadamente 5 minutos a responder, sendo preenchido individualmente e as respostas são confidenciais e anônimas, fazendo assim, parte da coleta de dados desta pesquisa.

Agradecemos sua colaboração no preenchimento deste questionário, pois a análise das respostas será de grande valia para a pesquisa em curso, e colocarmo-nos à disposição para quaisquer outros esclarecimentos que se façam necessário.

A SUA OPINIÃO É MUITO IMPORTANTE!

Nome das acadêmicas: jack.iuna@hotmail.com / tel: (28) 3545-2000 ou 98836356

j-ksoares@hotmail.com / tel: (28) 99357891

1-Sexo?

Feminino Masculino

2-Idade

Menos de 25 anos De 25 a 45 anos Mais de 45

3-Tempo de atuação no magistério?

Menos de 01 ano De 01 a 10 anos Mais de 10 anos

4-Carga horária

Menos de 25 horas semanais Entre 25a 45 horas semanais
 De 50 horas semanais

5-Situação funcional

Efetivo na PMI Efetivo na PMI e estado PMI e outros vínculos

6-Você esta satisfeito com a profissão de docente?

Pouco satisfeito Satisfeito Muito satisfeito

7-Classifique as suas condições de trabalho:

Péssima Regular Boa

8-As condições de trabalho influenciam na sua ausência no trabalho

Sim Não Às vezes

9-Por quanto tempo em media você tirou licença no trabalho nos últimos anos?

Menos de 15 dias De 15 a 30 dias De 30 a 60 dias

Mais de 60 dias

10-O absenteísmo, ou seja, a ausência no trabalho e um problema entre o corpo docente da sua escola:

Sim Não Às vezes Não há absenteísmo

11-Em que media você se ausentou do trabalho por motivos de saúde em um ano.

Uma Duas Mais de três

12-Você esta satisfeito com sua profissão?

Pouco satisfeito Satisfeito Muito satisfeito

13-Quais são os maiores motivos que faz com que você falta ao trabalho?

Doença Problemas Familiares Motivos pessoais

Outros Quais?_____

14-Como você docente classifica seu nível de stress.

Baixo Médio Auto

15-Quais das mudanças abaixo dificultam o ambiente escolar

Mudanças de valores Tecnologia avançada

Aumento de desestruturação familiar

Outros quais?_____

16-Você esta preparado para lidar com essas mudanças

Sim As vezes Não

17-Com que frequência você se sente estressado com seu ambiente de trabalho:

Muito Raramente Pouco

18-O que mais te aflige no ambiente de trabalho:

19-Em sua opinião ser professor é:

20-Marque a primeira resposta que vier a sua mente, para analisamos o seu nível de stress no trabalho.

	SIM	NÃO
1- Você tem evitado contato com as pessoas?		
2- Tem dificuldade de esquecer-se do trabalho mesmo estando fora?		
3-Tem dificuldade de repartir as tarefas, pois não confia no trabalho dos colegas?		
4-Sente ansioso a maior parte do tempo?		
5- Sente falta de memória ao ponto de atrapalhar seu desempenho?		
6-Você consegue ficar com celular desligado?		
7- Você vive atarefada (o)?		
8- Sente dores de cabeça todos os dias?		
9- Perde o controle com frequência sem motivos?		
10- A exigência e a perfeição são constantes no seu dia a dia?		
11- O barulho no ambiente escolar deixa o irritado?		
12- Tem dificuldade para dormir?		
13- Consegue relaxar nas férias?		
14- Têm problemas com pressão arterial		
15- Têm sensação de cansaço ao despertar		
16- Vive irritado?		
17- E difícil priorizar por qual trabalho deve começar?		

18- Fica angustiado ao ir para o trabalho?		
19-Sente incomodando ou com remorso quando fia sem fazer nada?		
20- Sente sempre afobado ou atrasado sempre?		
21- Sente indeciso na hora de tomar decisões?		
22- Sente dores nas costas frequentemente?		
23- Na hora do almoço resolve problemas de trabalho?		
24-Tem vontade de detonar com seus colegas de trabalho?		
25- Seus sonhos sempre estão relacionados com seu ambiente de trabalho?		