UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO
CURSO DE LICENCIATURA PLENA EM PEDAGOGIA

ISRAEL DOS SANTOS NASCIMENTO

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE SAÚDE DAS PROFEESSORAS DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE SERRA DE SÃO BENTO - RN

GUARABIRA
Junho de 2018

ISRAEL DOS SANTOS NASCIMENTO

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE SAÚDE DAS PROFEESSORAS DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE SERRA DE SÃO BENTO - RN

Trabalho de conclusão do curso de Pedagogia da Universidade Estadual da Paraíba como requisito parcial para a obtenção do título de Licenciatura em Pedagogia

Área de concentração: Fundamentos da Educação e Formação Docente

Orientador: Profº Drº Marcelo Saturnino da Silva

GUARABIRA
Junho de 2018

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

N244c Nascimento, Israel dos Santos.
As condições de trabalho e de saúde das professoras da Rede Municipal de Ensino de Serra de São Bento - RN [manuscrito] : / Israel dos Santos Nascimento. - 2018.
57 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades , 2018.
"Orientação : Prof. Dr. Marcelo Saturnino da Silva , Coordenação do Curso de Pedagogia - CH."

1. Docência. 2. Condições de trabalho. 3. Precarização do trabalho. 4. Adoecimentos. 5. Precarização da saúde.

21. ed. CDD 613

Elaborada por Milena Borges Simões de Araujo - CRB - 15/529 BSC3/UEPB

ISRAEL DOS SANTOS NASCIMENTO

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DAS PROFESSORAS DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE SERRA DE SÃO BENTO-RN

Trabalho de conclusão do curso de Pedagogia da Universidade Estadual da Paraíba como requisito parcial para a obtenção do título de Licenciatura em Pedagogia

Área de concentração: Fundamentos da Educação e Formação Docente

Aprovado em: 20/06/2018

BANCA EXAMINADORA

Prof. Drª Marcelo Saturnino da Silva - Orientador
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Prof. Drª Verônica Pessoa da Silva – Examinadora
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Prof.ª Ms. Lívia Maria Serafim Duarte Oliveira – Examinadora
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

AGRADECIMENTOS

Aos coordenadores(as) do curso de Pedagogia que durante este tempo de estudo, me deram o suporte necessário para o bom andamentos dos meus trabalhos acadêmicos

Ao meu orientador, o Professor Drº Marcelo Saturnino da Silva, que foi imprescindível para a conclusão desta monografia, sugerindo o material necessário à organização e elaboração da referida atividade abdicando, muitas vezes, do seu descanso para me orientar.

Aos meus familiares, cito o meu pai Inácio e a minha mãe Mariêta, que compartilham desta realização pessoal e, em especial, esposa e filhos pela compreensão quando estive ausente no lar.

Aos Professores do Curso de Pedagogia que contribuíram ao longo destes cinco anos para a minha formação, levando-me a ser um cidadão mais completo, capacitado e realizado profissionalmente.

A todos os funcionários da UEPB que me acolheram e contribuem, cada qual ao seu modo, para o bom funcionamento desta Instituição.

Aos colegas de classe que desde o primeiro dia de aula compartilharam das mesmas alegrias e aflições, mas sempre com um espírito alegre e pronto para ajudar. Construindo uma amizade sincera e duradoura.

Por fim, a banca examinadora que voluntariamente aceitar o convite, dispondo-se a avaliar o meu trabalho.

Que devo dizer ao meu DEUS? Meu companheiro de todas as horas, a quem, inúmeras vezes, de joelhos dobrados clamei pelo seu nome e Ele me ouviu, me fortalecendo, me animando e dizendo vai em frente fui eu que te prometi. "Não te lembras que falei contigo no dia 31 de Março de 2012"? Até aqui me ajudou o Senhor. A Ti devo minha imensa gratidão!

RESUMO

No presente trabalho buscamos averiguar as condições e relações de trabalho vivenciadas pelos professores do município de Serra de São Bento – RN e seus reflexos na qualidade de vida e na saúde desses sujeitos. Partimos do pressuposto que o trabalho docente tem sido cada vez marcado por condições adversas, tais como dupla jornada de trabalho, contratos de trabalho precários, escolas e salas de aula superlotadas, falta de material didático pedagógico, exigências de metas etc. Tais fatores contribuem para o cansaço e mesmo esgotamento físico e mental dos professores e professoras e, consequentemente para uma má qualidade de vida, acarretando igualmente vários adoecimentos. Trata-se de uma pesquisa de caráter exploratório, baseada em dados qualitativo e quantitativos, os quais foram colhidos através de pesquisa de campo, realizada na rede municipal de ensino do município de Serra de São Bento – RN. Os dados foram sistematizados com o auxílio do SPSS, após o qual foram analisados à luz da literatura especializada. Constatamos que os professores de Serra de São Bento – RN estão vulneráveis a adoecimentos físicos e mentais tais como transtornos depressivos, síndromes do pânico e problemas osteomusculares. Por se tratar de uma pesquisa de cunho exploratório, constata-se a necessidade de outros estudos que possam aprofundar esses primeiros achados. Realçamos, no entanto, a necessidade de políticas públicas de valorização profissional que impliquem em melhorias nas condições de vida e de trabalho dos professores.

Palavras chaves: Docência, condições de trabalho, precarização, adoecimentos.

ABSTRACT

In the present work we seek to ascertain the conditions and working relationships experienced by the teachers of the municipality of Serra de São Bento - RN and their reflections on the quality of life and health of these subjects. We assume that the teaching work has been marked by adverse conditions such as double working hours, precarious work contracts, overcrowded schools and classrooms, lack of pedagogical didactic material, goal requirements, etc. These factors contribute to the tiredness and even physical and mental exhaustion of the teachers and, consequently to a poor quality of life, also causing several diseases. It is an exploratory research, based on qualitative and quantitative data, which were collected through field research carried out in the municipal teaching network of the municipality of Serra de São Bento - RN. The data were systematized with the aid of the SPSS, after which they were analyzed in the light of the specialized literature. We found that Serra de São Bento - RN teachers are vulnerable to physical and mental illnesses such as depressive disorders, panic syndromes and musculoskeletal problems. Because it is an exploratory research, it is verified the need for other studies that may deepen these first findings. We emphasize, however, the need for public policies of professional valorization that imply improvements in the living and working conditions of teachers.

Keywords: Teaching, working conditions, precariousness, illness.

SUMÁRIO

1. Introdução **09**

2. As transformações no mundo do trabalho: Precarização e Adoecimento da classe trabalhadora. 13

2.1 O Fordismo e a Produção em Série 17
2.2 A reestruturação produtiva ou a substituição do Fordismo pelo Toyotismo 20
2.2.1 Precariedade e adoecimento no mundo do trabalho 22

3. A realidade dos/as professores/as que atuam na educação básica brasileira: desvalorização, precariedade e adoecimentos. 25
3.1 Sofrimento e adoecimento no cotidiano dos/as professores/as da educação básica do Brasil 29

4. Apresentação e análise dos dados
4.1 Apresentação do Município de Serra de São Bento 33
4.1 Perfil dos Entrevistados 35
4.3 Condições de Trabalho e Adoecimentos 38

5. Considerações finais 47

Referências
Apêndices

1. Introdução

No presente estudo abordaremos as condições de trabalho das professoras da rede municipal de ensino de Serra de São Bento-RN e as implicações para a saúde desses sujeitos.

A escolha do tema se deu a partir dos estudos abordados na disciplina de Educação e Trabalho, um dos componentes curriculares do curso de Pedagogia da Universidade Estadual da Paraíba. O estudo sobre as mudanças no mundo do trabalho provocadas pelo atual processo de reestruturação produtiva, a qual tem sido marcada pela intensificação e precarização do trabalho e suas consequências para a vida dos trabalhadores foram determinantes para a escolha da temática.

No trabalho, partimos do pressuposto de que as condições e relações de trabalho vivenciadas pelas docentes, têm favorecido o adoecimento dessas trabalhadoras. Atualmente, assistimos a proletarização do trabalho docente que tem levado a perca de prestígio social, aparecendo como um dos principais motivos de sofrimento e adoecimento dessa parcela classe trabalhadora. (DEJOURS, 2006).

Partindo desses pressupostos elegemos como objetivo do presente trabalho a compreensão das condições e relações de trabalho e seus impactos sobre a saúde e a qualidade de vida das professoras que atuam no ensino fundamental do município de Serra de São Bento – RN.

A pesquisa foi norteada pelos seguintes objetivos específicos:

1. Traçar um perfil das professoras que atuam no ensino fundamental do município de Serra de São Bento – RN;
2. Identificar as condições e relações de trabalho das professoras de Serra de São Bento - RN que atuam no ensino fundamental e na rede municipal de ensino;
3. Estudar o processo de desvalorização do trabalho docente no Brasil no âmbito da reestruturação produtiva

4. Analisar as implicações do trabalho docente para a saúde e a qualidade de vida das professoras investigadas.

A realização desta pesquisa se deu na Cidade de Serra de São Bento – RN, tendo como alvo os professores que atuam na Educação Básica da rede municipal de ensino.

Para o bom resultado deste trabalho foi imprescindível a realização de uma pesquisa bibliográfica, com o propósito de encontrar nos autores suporte teórico para melhor compreender como funciona o sistema de trabalho vigente. Para este fim nos amparamos nos estudos de Antunes (1999), Dejours (2006), Moreira; Rago (1984) e Pinto (2013).

Em um segundo momento utilizamos a pesquisa de campo, a qual foi entendida de acordo com Gonçalves (2001) citado por Piana (2009, p.169), para quem

> A pesquisa de campo é o tipo de pesquisa que pretende buscar a informação diretamente com a população pesquisada. Ela exige do pesquisador um encontro mais direto. Nesse caso, o pesquisador precisa ir ao espaço onde o fenômeno ocorre, ou ocorreu e reunir um conjunto de informações a serem documentadas [...].

Importante registrar que fizemos uso de dados quantitativos e qualitativos, os primeiros coletados mediante a aplicação de um questionário respondido pelos docentes alvos da investigação. Quanto aos dados qualitativos, os mesmos foram colhidos mediante entrevista com professores, secretário de educação, presidente do sindicato etc. Além disso, utilizamos também dados documentais presentes em boletins, fichários, registros de pontos etc. contidos na secretária de educação.

De acordo com Gil (2008, p. 121), os questionários podem ser entendidos como

> A técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc. Os questionários, na maioria das vezes, são propostos por escrito aos respondentes. Costumam, nesse caso, ser designados como questionários auto-aplicados.

A respeito da entrevista, Gil (2008, p. 109) anota que a mesma é "uma técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam a investigação". Durante a pesquisa foram utilizadas entrevistas do tipo informal, a qual segundo Gil (2008, p. 111) é um instrumento

> menos estruturado possível e só se distingue da simples conversação porque tem como objetivo básico a coleta de dados. O que se pretende com entrevistas deste tipo é a obtenção de uma visão geral do problema pesquisado, bem como a identificação de alguns aspectos da personalidade do entrevistado.

Após coletados, fizemos uso do programa SPSS para sistematização dos dados, após o que buscamos fazer uma leitura dos resultados com base na literatura estudada. A respeito dos dados qualitativos fizemos uma leitura livre dos mesmos em busca de temas e subtemas que apontassem para as condições de trabalho e suas implicações para a saúde dos professores investigados.

Conforme já citado, a população da pesquisa foi composta por professoras do município de Serra de São Bento – RN, que atuam no ensino fundamental e na rede municipal de ensino. Ao todo existe na referida rede 65 docentes ativos. A partir desses constituímos uma amostra aleatória de 22 professores, o que representa 34% da população total.

Para alcançar as informações necessárias ao nosso estudo, fizemos uma distribuição de questionários com as professoras que, voluntariamente, se prontificaram para colaborar com nosso trabalho, após a análise dos resultados realizamos uma entrevista inicialmente com o secretário de Educação. Na sequência entrevistamos alguns/as professores/as com a finalidade de averiguar quais os principais motivos que os têm levado a se afastarem do trabalho, quer seja por faltas, atestados ou licença.

O trabalho está organizado em três capítulos. No primeiro capítulo fazemos uma apresentação do sistema Taylorista/Fordista/ buscando suas principais características bem como seus efeitos para a classe trabalhadora. Em seguida, analisamos brevemente a substituição, ainda em curso, do Taylorismo/Fordismo para o Toyotismo, processo este denominado de

Reestruturação Produtiva, buscando identificar as principais modificações e também as consequências para os trabalhadores.

No segundo capítulo fazemos uma reflexão sobre a realidade dos/as docentes da educação básica com foco na desvalorização do magistério diante do atual contexto de reestruturação produtiva demarcando as causas de adoecimento no dia a dia dos docentes.

Hypólito vai dizer que a história da atividade docente no Brasil é marcada por duas concepções. A primeira tradicional e conservadora, com ideais religiosos, compara o magistério a um sacerdócio. Segundo esta perspectiva, a mulher teria mais aptidão para realizar esta atividade. A segunda concepção, oriunda do discurso liberal aproxima a atividade docente ao sistema de organização capitalista de produção. (HYPÓLITO, 1997; RÊSES, 2012).

Iniciamos o capítulo três fazendo uma apresentação do município de Serra de São Bento-RN, detalhando quem são os professores da educação básica da rede municipal de ensino (faixa etária, gênero, formação, atuação) e as condições de trabalho em que são submetidos. (carga horária, salários e vínculo trabalhista). Estes dados foram adquiridos junto a SMEE, (Secretaria Municipal de Educação e Esportes).

Considerando que no município de Serra de São Bento existem outras escolas estaduais e particulares, este estudo focaliza como prioridade o trabalho dos professores e professoras das escolas da rede municipal de ensino com atuação nas séries iniciais do Ensino Fundamental. Tomamos como base os anos de 2015 a 2017.

2. As transformações no mundo do trabalho: Precarização e Adoecimento da classe trabalhadora.

Neste primeiro capítulo fizemos uma análise das transformações no mundo do trabalho focalizando, a precarização e suas consequências para a vida e a saúde da classe trabalhadora, com destaque para o adoecimento de homens e mulheres que vivem do trabalho. Teoricamente, nos amparamos nas reflexões dos seguintes autores: Ricardo Antunes, Marx, Giovanni e Dejours entre outros.

A história do trabalho é marcada por várias transformações, e isso se deve ao fato da sua total relação com a sociedade. Neste sentido destacamos alguns modelos de produção que foram implantados no século XX. Fazemos referência aos modelos Taylorismo, Fordismo e Toyotismo.

O sistema de Taylor foi criado no final do século XIX e início do século XX. Seu idealizador, Frederick Winslow Taylor (1856 – 1915), mesmo sendo de uma família rica dos Estados Unidos, preferiu declinar de sua posição social, para ser operário em uma fábrica metalúrgica.

Na experiência como aprendiz, Taylor não demorou a perceber que os operários, com certo tempo de serviço naquela fábrica, poderiam produzir muito mais do que estava sendo produzido, isso porque com o tempo eram desenvolvidas habilidades bem práticas para a confecção daquele produto final. No entanto, havia aí um gargalo que impedia que isto acontecesse. Ora, embora o trabalho nesse momento já fosse dividido, tal divisão ainda não era minuciosa, com isto se perdia muito tempo, em deslocamento, trocas de ferramentas etc.

Acrescentam-se ainda os macetes que os trabalhadores desenvolviam ao se deslocarem dentro da fábrica em busca de ferramentas, na troca de uma atividade para outra e embalando os produtos que eles mesmos produziam, visto que todo o processo de produção estava concentrado integralmente nas mãos de cada operário. A partir dessas estratégias, os trabalhadores tentavam controlar o tempo de trabalho, com isso também se autoprotegiam da crescente utilização de máquinas que aquela época já ameaçava o trabalho

humano. Como resultado crava-se uma limitação a uma maior produtividade (PINTO, 2013).

Partindo dessas observações, Taylor passou a desenvolver um novo sistema de Organização de trabalho, que tinha como principal objetivo dividir o trabalho em várias atividades, as quais seriam desempenhadas por trabalhadores diferentes. Assim, por exemplo, numa produção de camisa, ao invés de um/a único/a trabalhador/a produzir a peça inteira, cada um/a vai ficar responsável por uma parte do processo: cortar a manga, costurar, colar os botões etc. Assim, o que antes era realizado integralmente por cada trabalhador, passou a ser realizado em partes, de modo que cada trabalhador passava a produzir apenas uma parte daquele produto, e com isso evitava a perda de tempo e permitia a especialização do trabalhador em determinada tarefa/atividade. (PINTO, 2013)

Além de dividir a produção, Taylor também passou a estudar o tempo necessário para a realização de cada atividade. Este processo só foi possível com a descoberta e também a imposição, para o trabalhador, de uma maneira "correta" de desempenho (comportamentos, gestos, posturas), visando evitar o "desperdício" de tempo e aumentar a produtividade do trabalho.

Para a implantação deste sistema de produção, quatro princípios básicos são determinantes.

Primeiro: desenvolver uma ciência para cada elemento do trabalho individual, que substitua os métodos empíricos do trabalho. Consistia em decompor o trabalho em partes cada vez menos complexas, e com o estudo do tempo determinar o tempo necessário para a execução das mais variadas operações. A partir daí o trabalhador receberá as instruções como deverá realizar aquela atividade e quanto tempo terá para a execução. Desse modo todo o conhecimento profissional do trabalhador fica descartado. (MOREIRA; RAGO. 1984)

Segundo Princípio, fazer uma seleção científica do trabalhador e depois treinar, ensinar e aperfeiçoá-lo. Todo o trabalho intelectual fica, dessa forma, concentrado no departamento de planejamento, estabelecendo de uma vez a

separação entre o trabalho de concepção e o de execução. (MOREIRA; RAGO. 1984)

O terceiro Princípio, também conhecido como o princípio da colaboração, tinha como foco o estabelecimento de um ambiente amigável entre os trabalhadores e a gerência de modo que a aplicação do novo método ocorresse sem maiores problemas, isto é, sem a resistência dos trabalhadores (MOREIRA; RAGO. 1984)

Por fim, o quarto princípio define a divisão real das responsabilidades do trabalho entre os operários e a direção. Retira do trabalhador toda a responsabilidade que antes estava sobre ele, e disponibiliza para direção as condições necessárias para a execução do planejamento do processo de produção. Desta forma os trabalhadores poderiam receber as instruções necessárias com antecedência de como fazer, o que fazer e o tempo para fazer as atividades definidas pela direção (MOREIRA; RAGO. 1984).

Estes quatro princípios estabelecidos demonstram o quanto o novo sistema de divisão do trabalho promove uma concentração de poder nas mãos da direção, a quem compete dirigir, controlar e vigiar o trabalhador, excluindo-o de todo o processo de planejamento e concepção da produção, cabendo-lhe apenas submeter-se às ordens hierárquicas da direção. (RAGO; MOREIRA. 1984).

Dentre as características do Taylorismo podem-se destacar a divisão das tarefas de trabalho, com foco no alcance da máxima produção e rendimento, com mínimo de tempo e esforço. Investimentos em preparação e treinamento do trabalhador, observando as habilidades de cada um. Surgimento do trabalhador especializado.

Este trabalhador que antes tinha o conhecimento e desenvolvia todo o processo de produção, no novo modelo ele passa a ser responsável por apenas uma parte daquela operação, fazendo com que ele produza cada vez mais. Neste aspecto foi bom para a indústria, porém, ruim para o trabalhador que ao final da jornada diária de trabalho, executando uma atividade repetitiva, estará exausto, tornando-se um trabalhador desmotivado (PINTO, 2013).

Outra característica do modelo de produção taylorista quanto a divisão do trabalho está na gerência científica - trabalho intelectual, desempenhado pelos gerentes que compunham o núcleo pensante da empresa, enquanto que do outro lado estavam os trabalhadores que executavam as atividades planejadas contidas nas planilhas e fichas de controle cada um (PINTO, 2013).

O sistema de Taylor trouxe consigo algo importante que será tratado nesse trabalho, que foi a ideia de "Bem estar social", pois ele tinha como prioridade a diminuição da fadiga dos trabalhadores e melhora nas condições de trabalho, propunha também incentivos e recompensas salariais objetivando a criar uma motivação maior entre os trabalhadores de modo que produzissem ainda mais. Ele tinha um interesse no aumento da produção e em baixar o preço do salário, e isto só foi possível com a divisão do processo de produção, pois ao dividir as tarefas as mesmas se tornavam mais simples, podendo ser executada por um trabalhador menos instruído e que, portanto, recebia um salário menor (PINTO, 2013).

O Taylorismo trás na sua origem uma ideia capitalista, visto que a concepção de capital financeiro já estava em fase de implantação. No campo do trabalho, isso tem como significado, maior produção, menos custo, mais lucro para as empresas.

Fica claro que nesse sistema, que teve como princípio fundamental o estudo do tempo, todas as etapas de produção exigiam uma mão-de-obra cada vez mais especializada. Os gerentes por sua vez deixavam de ser apenas feitores que acompanhavam seus subordinados na linha de produção, e passaram a desenvolver um papel muito mais importante na administração. Dentre as suas atribuições pode-se destacar: padronização de instrumentos e materiais utilizados para cada tipo de serviço, confecções de fichas com instruções para os trabalhadores, tarefas, associadas a prêmios para aqueles que realizassem com sucesso e tempo hábil. "Para cada movimento um tempo ideal de duração, que permite premiar os mais produtivos e punir os indolentes" (MOREIRA; RAGO. 1984, p. 24). Os gerentes que agora no novo modelo são em número bem maior, passam a ter salas de planejamento e se associam mais aos administradores formando o núcleo pensante da empresa. Enquanto

que os demais operários se resumiam a meros executores das ordens vindas da administração.

Nestes termos fica claro que, o que diferencia o sistema Taylorista das práticas anteriores é uma concentração de atividades, de estudos e planejamentos, concepção e direção a cargo da "gerência científica", (a administração), com vistas para a redução do tempo gasto, eliminando operações desnecessárias, ociosidade das máquinas e equipamentos entre uma operação e outra, além da diminuição de gastos de energia física e mental por parte dos trabalhadores.

Para Taylor não foi fácil implantar seu sistema, ele teve que enfrentar diversos conflitos com os trabalhadores, na tentativa de leva-los a trabalharem mais rápido e aumentarem a produção, chegando a ser ameaçado de morte, mesmo assim ele não desistiu do seu projeto (MOREIRA; RAGO. 1984).

A seguir veremos como esses elementos foram determinantes para a implantação do sistema Fordista de Organização do trabalho.

2.1. O Fordismo e a Produção em Série

O Fordismo representou uma nova mudança no mundo do trabalho, esse novo sistema foi criado pelo norte-americano Henry Ford (1862-1947), jovem que aos 16 anos começou a trabalhar em uma oficina mecânica. Não demorou muito a alcançar o sucesso e reconhecimento público. Em 1894 constrói o seu primeiro carro e dois anos mais tarde sua primeira fábrica, em sociedade com outros construtores. Deixando a sociedade, dedicou-se a pesquisa com o ideal de desenvolver um motor revolucionário e duradouro. Em 1903 constrói um carro de corrida e vence um dos campeonatos famoso da época. Surgiu daí o que se tornaria a maior fábrica de automóveis do mundo por muito tempo. A Ford Motor Company (PINTO, 2013). De acordo com os dados biográficos, Henry Ford, caminhava sempre pela fábrica observando como os funcionários fabricavam e montavam os veículos criados por ele.

Como já foi abordada anteriormente, no sistema de Taylor, a ideia de divisão do trabalho com o intuito de aumentar a produção, ou seja, a linha de produção dividida em várias partes, já era uma realidade nas empresas metalúrgicas. Nesse ponto coube a ele apenas ampliar mais este método que já era aprovado.

Com base nas suas observações, ele idealiza a possibilidade de instituir uma padronização dos produtos de maneira que fossem produzidos em grande escala. Com isso haveria uma redução nos custos de produção, logo, o consumo também aumentaria, haveria aumento de renda que por sua vez refletia em maior lucro para a empresa. Daí por diante caberia colocar em prática esta genial descoberta. Ford percebeu também que os seus operários poderiam ser consumidores dos produtos que eles mesmos fabricavam. Surge portanto, uma nova classe de consumidores de produtos industrializados. (PINTO, 2013).

Para a concretização da padronização dos produtos e produção em grande escala, Ford introduziu a linha de produção em série. A criação da esteira rolante foi o ponto de partida para o êxito do seu projeto. Nesta, todas as peças que deveriam compor aquela produção estavam distribuídas em uma esteira, que formava uma linha de montagem muito extensa, de maneira que os trabalhadores eram posicionados ao longo daquela linha de montagem, e cada um realizava apenas uma atividade com o mínimo de complexidade e neste sentido baixos salários. O aperfeiçoamento da linha de montagem era constante. Com o passar do tempo a velocidade que esta esteira se locomovia aumentava à medida que os trabalhadores iam se aperfeiçoando naquela atividade repetitiva (PINTO, 2013).

Diferentemente do sistema de Taylor, no qual os trabalhadores faziam a distribuição de peças e ferramentas ao longo da linha de montagem, no novo modelo eram as máquinas que faziam esta atividade, ocasionando uma substituição do trabalho humano pelas máquinas. Se Taylor desenvolveu um mecanismo de produção com base no tempo gasto para a realização de uma tarefa, no sistema fordista é a velocidade automática da linha de produção que determina a condição e o limite de tempo que melhor se realiza o trabalho. Fica bem claro que nesse modelo de produção não há necessidade por parte do

trabalhador, ter a mínima experiência visto que ele apenas irá repetir os movimentos já estabelecidos no processo de produção, do mesmo modo que a esteira o faz de maneira automática, assim será o trabalho do homem. Ele é apenas mais uma parte daquele processo de produção automática. Sua capacidade de intervenção se torna praticamente nula, do mesmo modo que a ideia de concepção do processo de produção como um todo, também é inatingível.

> Necessariamente o trabalho de muitos homens tem de ser pura repetição de movimentos, pois de outro modo não se pode conseguir sem fadiga e rapidez da manufatura que faz descer os preços e possibilita os altos salários. Algumas das nossas operações são excessivamente monótonas, mas também são monótonos muitos cérebros; inúmeros homens querem ganhar a vida sem ter que pensar- e para estes a tarefa unicamente de músculos é boa. Possuímos em abundância tarefas que exigem cérebro ativo, e os homens que no trabalho de repetição se revelam de mentalidade ativa não permanecem nele muito tempo (FORD, 1995, p. 148-149).

Quando Ford faz referência a possibilidade de altos salários, faz sentido, pois com a divisão do trabalho imposta pelo novo sistema, a atividade desenvolvida pelos trabalhadores se resumia apenas a repetições dos movimentos preestabelecido, levando aquele trabalhador a produzir bem mais, e como o seu salário passou a ser pago pelo trabalho que ele produzia, muitos chegavam a ganhar até 60% acima do salário normal, de modo que, eles passaram a ganhar mais porque trabalhavam mais e produziam mais.

Há uma inversão conceitual nesta citação, quando ele reconhece que algumas operações são monótonas assim como são monótonos muitos cérebros, ora a manutenção de cérebros monótonos era uma criação intencional do sistema, inclusive para diminuir o salário. Mas adiante Ford afirma que homens que no trabalho de repetição se revelam de mentalidade ativa não permanecem muito tempo nele, o que coloca a questão da rotatividade dos trabalhadores, que era próprio do sistema de Taylor. Esta rotatividade no trabalho era causada pelo trabalho forçado, exaustivo em que o trabalhador se submetia para que no final da jornada de trabalho pudesse receber um alto salário. Esse fenômeno é observado em todas as esferas da fábrica, porém, com maior frequência junto aos que desempenhavam os trabalhos operacionais.

O fordismo foi o sistema de produção que mais se desenvolveu no século XX. Para os empresários ele foi muito positivo, enquanto que para os trabalhadores a repetitividade dos movimentos, os baixos salários provocados pela baixa qualificação profissional, a falta de visão geral sobre todas as etapas da produção provocaram um desgaste profundo aos trabalhadores tornando-os cada vez mais desmotivados.

Henry Ford defendia que a produção deveria ser em massa, os produtos seriam padronizados e está concentrada na fábrica, ou seja, produzir para se consumir. Com isso as fábricas produziam grandes estoques que ficavam amontoados nos pátios das montadoras a espera dos consumidores. Ford enfrentou grandes movimentos grevistas, organizados pelos sindicatos, que se opunham ao método de trabalho forçado que era imposto aos trabalhadores.

Todavia a partir da década de 1980 o fordismo entra em declínio, com o surgimento de outro sistema mais enxuto de produção, o qual aumentava a produção, reduzindo custos e garantindo melhor qualidade e eficiência no sistema de produção. É o que veremos a seguir.

2.2. A reestruturação produtiva ou a substituição do Fordismo pelo Toyotismo

O Toyotismo surgiu no Japão e, após a segunda guerra mundial, espalhou-se pelo mundo a partir de 1960. Se o fordismo era uma continuidade do sistema de Taylor, no que diz respeito a produção em larga escala, o Toyotismo é o inverso. Ele também é conhecido como o modelo Toyota de produção.

Diferentemente do sistema anterior criado pelos norte-americanos, o modelo japonês idealizado pelo Engenheiro Taiichi Ohno, é totalmente flexível quanto ao trabalho e a mão-de-obra. A produção em massa como era a ideologia de Ford, agora passa a ser uma produção mais enxuta, com estoque zero, que quer dizer, consumo versos produção, ou seja, a ideia é que empresa só produza o estritamente o necessário, evitando ao máximo o excedente. A produção é ajustada de acordo com a demanda do mercado.

A padronização da produção em série é substituída pelos produtos personalizados, valorizando mais a escolha do cliente. Quanto a mão-de-obra, o novo sistema inova mais uma vez ao exigir trabalhadores treinados e qualificados capazes de conhecer todos os processos de produção, e que podem atuar em várias áreas do sistema produtivo.

O Trabalho realizado com mão-de-obra multifuncional e bem capacitado reduz a necessidade dos especialistas e também do grande número de gerentes, neste sentido os trabalhadores são induzidos a realizarem suas atividades em equipe, durante todas as fazes de produção, se tornando responsáveis pela qualidade final do produto. Estes trabalhadores, por sua vez, são orientados a executarem o trabalho bem feito, evitando desperdício de materiais e tempo (Processo de Qualidade Total), gerando muito mais lucro para a empresa. Todos esses elementos aqui elencados explicam o termo "sistema *Just in Time*" que significa: produzir somente o necessário, no tempo necessário e com quantidade necessária.

Todo este controle de qualidade e preocupação com a qualificação do trabalhador impactou diretamente o cotidiano do trabalho, pois as empresas agora passaram a trabalhar com o mínimo possível de trabalhadores fixos, aumentando grandemente os trabalhadores temporários e acirrando uma forte concorrência entre eles, uma vez que atuando no interior dessa organização de trabalho, cada trabalhador buscará alcançar maiores índices de produtividade levando a uma competição no espaço da produção. Tal competição agressiva entre os trabalhadores é proposta pelo sistema, com a finalidade de que haja maior produtividade.

A oscilação de trabalhadores temporários se dá, à medida que a demanda aumenta ou diminui, ou seja, em tempo de alta demanda as empresas tendem a contratar um maior número de trabalhadores, por tempo determinado. Assim, quando a demanda diminui tais trabalhadores são excluídos do processo produtivo. Para tanto, é importante a flexibilização da própria legislação trabalhista, como bem anotado por Antunes: "Para a efetiva flexibilização do aparato produtivo, é também imprescindível a flexibilização dos trabalhadores. Direitos flexíveis, de modo a dispor desta força de trabalho

em função direta das necessidades do mercado consumidor" (ANTUNES, 1999, p.28. *apud* MELO; TURMENA, 2011 p.11890).

Como bem explica o autor, na citação acima, se no Toyotismo a produção é flexível, o trabalho deve também se tornar flexível, logo, surge a necessidade de uma mudança na legislação para atender as exigências deste mercado. A legislação que antes dava ao trabalhador o direito de ter o seu local, dia e horário de trabalhar e que garantia a estabilidade dos trabalhadores nas empresas é modificada para atender a necessidade do empregador que, por sua vez, está ligado às novas condições do mercado.

A expansão do trabalho temporário, e agora mais recente o trabalho intermitente, são exemplos de mudanças da legislação trabalhistas. Este sistema tem causado uma sensação de insegurança e instabilidade para o trabalhador, além de doenças ocasionadas pela carga excessiva de trabalho. Em seguida trataremos dos impactos que estas mudanças têm causado no mundo do trabalho.

2.2.1. Precariedade e adoecimento no mundo do trabalho

As mudanças em curso no mundo do trabalho, nas últimas décadas, vêm proporcionando um descompasso muito grande entre empregadores e empregados. Cada vez mais o emprego tem se tornado precioso, tanto para os que estão empregados, como para aqueles que o procuram. Esta disputa desenfreada causada pela precarização do trabalho, que a cada dia tem cerceado direitos, e sobrecarregado os trabalhadores, tem causado sofrimento, doença mental e física. O desemprego causa medo da exclusão social e até mesmo familiar. A crise do emprego tem se apresentado como uma epidemia que parece não ter jeito, e um caminho sem volta, de modo que todos que estão em volta são afetados. (DEJOURS, 2006).

No modelo de trabalho que foi difundido a partir do Japão o acúmulo de funções sob a responsabilidade de um só trabalhador foi determinante para que muitos postos de trabalho fossem fechados. Além de que a intensificação do processo de automação torna a cada dia um número maior de trabalhadores

descartáveis Tudo isso associado à flexibilização das leis trabalhista, que fizeram notadamente com que os trabalhadores perdessem parte dos seus direitos, tirando dos sindicatos o poder de negociação e transferindo para os trabalhadores e patrões.

> Querem nos fazer acreditar, ou tendemos a acreditar espontaneamente, que o sofrimento no trabalho foi bastante atenuado ou mesmo completamente eliminado pela mecanização e a robotização, que teriam abolido as obrigações mecânicas, as tarefas de manutenção e a relação direta com a matéria que caracterizavam as atividades industriais. Além de transformar braçais "cheirando a suor" em operadores de mãos limpas, elas tenderiam a transmutar operários em empregados e a livrar a pele de asno de seu traje malcheiroso para propiciar-lhe um destino de princesa de vestido prateado (DEJOURS, 2006 p.27).

Esta é uma realidade que está posta com a finalidade de encobrir o sofrimento dos trabalhadores, causado pela jornada intensiva de trabalho, horas extras, cumprindo tarefas muitas vezes que põe em risco a própria saúde, ou seja, a subjetividade do trabalho tem sido preterida, seguida por infrações das leis trabalhistas. O fato dos trabalhadores estar num lugar limpo, climatizado não extingui o seu sofrimento.

Estes trabalhadores estão distribuídos por todas as áreas de serviço como: construção civil, matadouros industriais, montadoras de automóveis, empresas terceirizadas que prestam serviços de limpeza em escolas, hospitais, etc. Há por traz de toda exposição da beleza, uma grande população de trabalhadores que se submetem a condições desumanas de trabalho, que temem não corresponder a expectativa posta pelas organizações do trabalho. Para permanecer no trabalho é necessário se adequar a ideologia da empresa, às exigências do mercado, e às relações com os clientes, quer sejam públicos ou privados. (DEJOURS, 2006)

A relação de trabalho também não tem contribuído para o bom andamento dos serviços. Existe situações em que o trabalhador é forçado executar uma atividade mal ou incompleta não por incompetência, mas por questões de pressão social no trabalho. A individualidade, o egoísmo faz com que o ambiente de trabalho se torne um lugar insuportável, os colegas criam obstáculos, negam-lhe informações as quais devem ser compartilhadas para o

bom andamento dos trabalhos, ao ponto de ser constrangido a executar mal o seu trabalho, este é mais um ponto muito frequente de sofrimento no trabalho.

O natural é que os trabalhadores em sua maioria se esforçam para realizar um bom trabalho, oferecem o melhor de si, e como contrapartida, espera um reconhecimento por parte dos seus pares e superiores, o que é justo. O reconhecimento não deve ser visto como uma mera reivindicação dos que trabalham, mas como um mecanismo de motivação no trabalho e uma forma de transformar o sofrimento em prazer. Todavia este mecanismo muito eficaz não tem sido observado e muito menos posto em prática pelos empregadores. (DEJOURS, 2006)

Neste capítulo tratamos das transformações no mundo do trabalho, a precarização, o sofrimento e as consequências provocadas pelos sistemas de trabalho, Taylorista, Fordista e Toyotista na vida da classe trabalhadora. A seguir pretendemos fazer uma reflexão sobre a realidade dos professores que atuam na educação básica brasileira, focalizando a desvalorização do magistério dentro de um contexto de reestruturação produtiva, destacando as causas de adoecimento no cotidiano dos professores.

3. A realidade dos professores que atuam na educação básica brasileira: desvalorização, precariedade e adoecimentos.

Neste segundo capítulo realizamos uma abordagem sobre a educação básica brasileira levando em consideração a realidade dos/as professores/as, a desvalorização do magistério num contexto de reestruturação produtiva, apontando as principais causas de adoecimento dos professores.

A prática docente no Brasil, historicamente tem se pautado por duas tendências que são essencialmente distintas. A primeira refere-se a concepção ideológica de vocação e sacerdócio construção essa que só foi possível pela forte influência da Igreja no mundo contemporâneo. E por se tratar de uma missão, a questão financeira se tornava um fator secundário. De acordo com Hypólito:

> [...] a concepção de magistério como vocação/sacerdócio foi constituída por razões político-religiosas conservadoras e autoritárias [...]. A origem dessa concepção pode ser buscada no século XVI, quando se abriram escolas elementares para as camadas populares. Esta abertura visava fundamentalmente à leitura dos textos religiosos e, com isso, à manutenção da influência que a Igreja exercia sobre os intelectuais e grande massa da população (HYPÓLITO, 1997, p.18).

No segundo momento, com o surgimento do discurso liberal moderno, a prática docente passa por uma ressignificação.

> Surgem, entre 1830 e 1848, movimentos de professores que se caracterizavam pela adoção de princípios liberais; pela luta por organização profissional e especialização de funções não escolares, pela busca de autonomia da categoria; e pela emancipação da tutela do Estado e da Igreja (HYPÓLITO, 1997, p.20)

Temos duas concepções opostas em relação ao magistério. No discurso religioso a prática docente é essencialmente uma vocação, um dom, e por estar associado a Igreja tinha um destaque social. Dentro desta concepção é que a mulher é visto como ideal para exercer o magistério, pois existia o estereótipo há mais de um século, que cuidar de criança é "coisa de mulher". E quanto a participação feminina na atividade docente pouca coisa mudou. Levantamentos estatísticos recentes demonstram que a participação feminina

no magistério é maior do que a participação dos homens, principalmente quando se leva em consideração os anos iniciais. No ano de 2007, o número de homens atuando no magistério a nível de Brasil, correspondia a 17%, enquanto que as mulheres representavam 83% do total de professores em atividade (RÊSES, 2012).

Com outra perspectiva, os liberais procuram na prática docente os ideais relacionados ao sistema de organização capitalista de produção e a organização da classe trabalhadora. O desenvolvimento industrial, a partir da década de 1940, fez surgir novas forças sociais a exemplo da burguesia industrial e o operariado urbano, de modo que houve uma concentração na nova classe média, formada por aqueles que exerciam o magistério (RÊSES, 2012).

A proletarização do trabalho docente faz com que o magistério seja visto como uma semi-profissão. Diferente de um engenheiro, um advogado, um médico: "seria impossível comparar o magistério aos chamados profissionais liberais, pois o modo de agir do docente se distancia substancialmente de toda forma de padronização". (RÊSES, 2012. p, 428). Um marco importante que trouxe esta discussão foi a criação da CNTE, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação criada na década de 1980.

Nesse contexto a questão da proletarização aparece relacionada a perda do controle do processo de trabalho docente e a massificação e desqualificação de sua atividade, se assemelhando cada vez mais a classe operária fabril. (RÊSES, 2012).

Nessa perspectiva o trabalhador em educação vai vivenciando um processo marcada pela perda/diminuição de seu prestígio, sua autonomia, considerando que a autonomia no processo de planejamento do trabalho docente é o principal diferenciador do trabalho do professor em relação a trabalho fabril. Atualmente, o professor já não é mais detentor do seu próprio saber, nem controla o seu trabalho, tornando-se um trabalhador assalariado com pouca qualificação, resultado do processo de massificação da escolarização. (BARBOSA, 2009).

> [...] 'acabar a tarefa' tornou-se a norma. Existe tanta coisa a fazer que simplesmente cumprir o que é especificado exige

> quase todos os esforços da pessoa. Como disse uma professora: "Eu só quero terminar isso. Eu não tenho tempo para ser criativa ou imaginativa". [...] O processo de controle, a tecnização a intensificação crescente do ato docente, a proletarização de seu trabalho, tudo isto era uma presença ausente, sendo erroneamente identificado como um símbolo do seu crescente profissionalismo. (APPLE, 1995, p. 41-42, 'grifos do autor').

Braverman (1987) ao fazer referência aos professores afirma que: "Em suas condições de emprego, esta população trabalhadora perdeu todas as antigas superioridades sobre os trabalhadores fabris, e em suas escalas de salários desceu quase ao nível mais baixo". (BRAVERMAN, 1987, p. 299-300). Estes são reflexos do sistema taylorista de produção, que ao especializar o trabalhador das fábricas, com objetivos de aumentar a produção e reduzir os salários, ao mesmo tempo promoveram a desqualificação do trabalhador, que já não conhecem o próprio processo de produção como um todo, reduzindo os que trabalham a meros cumpridores de ordens e funções determinadas.

Essa metodologia adotada transpassou os portões das fábricas e alcançou a área da educação, fazendo com que os/as professores/as também passassem a seguir os princípios tayloristas. Se no passado o artesão conhecia e realizava todas as etapas do processo de criação do seu produto, o mesmo não acontece com o professor atualmente. (RÊSES, 2012).

Os modelos Taylorista/Fordista de organização do trabalho têm influenciado fortemente as instituições de ensino. A aplicação de normas empresariais para a gestão escolar é um exemplo claro, com isso cresce cada vez mais o processo de heteronomia no exercício da docência. Significa dizer que o professor vai perdendo sua autonomia em relação ao trabalho que ele realiza, fazendo com que se assemelhem aos trabalhadores ligados a setores técnicos-burocráticos da produção industrial, perdendo parcialmente o controle do seu processo de trabalho. Para Apple e Enguita este processo de proletarização do magistério ainda é inconcluso, já que o espaço do magistério ainda permite um certo grau de autonomia no trabalho dos/as professores/as, enquanto que os demais trabalhadores já tiveram seus processos de submissão ao capital consumado (RÊSES, 2012; ALVES, 2009).

Em sua contribuição sobre os estudos que trata da proletarização do trabalho docente Alves afirma que:

> esse grupo, ao lado de outros trabalhadores assalariados, vem sendo destituídos do seu poder de decisão, e do essencial dos benefícios de seu trabalho, em razão das diversas formas que a organização do trabalho assumiu no mundo capitalista, ou seja, está sendo proletarizado (ALVES, 2009, p. 28).

Para os pesquisadores Tumolo e Fontana (2008), que realizaram um levantamento das produções acadêmicas acerca do trabalho docente, a "proletarização é percebida como um processo inerente a desqualificação do trabalho docente em decorrência das mudanças ocorridas na sociedade capitalista e, como consequência no processo de trabalho do professor". (TUMOLO; FONTANA, 2008, p.3)

Outro fator que tem contribuído para a perda de controle do processo do trabalho é a universalização da escolarização, que tem possibilitado a implantação de formas gradativas de intervenção no ato pedagógico, tornando o processo de ensino um ato técnico, e subalterno as normas que estão previstas nas Diretrizes Nacionais de Educação e nos Parâmetros Curriculares. Essas inspirações são reflexos taylorista. (RÊSES, 2012). Para Apple, "numa época de estagnação geral e de crise na acumulação e legitimação, deveríamos esperar a existência de tentativas para racionalizar mais as estruturas administrativas e aumentar a pressão para proletarizar o processo de trabalho". (APPLE,1997, p.65).

Assim tais reformas são marcadas pela padronização e massificação de certos processos administrativos e pedagógicos, sob o argumento da organização sistêmica, da garantia da suposta universalidade, possibilitando baixar custos ou redefinir gastos e permitir o controle central das políticas implementadas.

Estudos recentes têm demonstrado que a intensificação do trabalho cada vez mais tem sido uma constante no dia a dia do trabalhador. Com o objetivo de produzir mais resultados, exige-se o máximo de esforço físico, intelectual e emocional por parte de quem trabalha.

O professor Sadi Dal Rosso que é um estudioso da área de trabalho destaca cinco meios pelos quais o trabalho é tornado mais intenso: "alongamento das jornadas; ritmo e velocidade; acúmulo de atividades; polivalência; versatilidade e flexibilidade; e, gestão por resultados". (DAL ROSSO, 2008, p.42).

De acordo com um relatório de pesquisa sobre a situação dos trabalhadores(as) da educação básica, realizado pela CNTE (Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação), em 2003, 48,8% dos educadores no Brasil tinham contratos de trabalho de 40h por semana; 19,9% trabalhavam 30h, e apenas 15,2% 20 horas semanais. Quando se leva em consideração o trabalho realizado fora do ambiente escolar, que é uma realidade na atividade docente, esta carga horária chega a ser o dobro, trazendo serias consequências à família e a própria qualidade do trabalho (RÊSES, 2012).

Para atender a necessidade do exercício da docência, dentro do contexto do discurso liberal moderno, o professor precisa estar em constante processo de formação como: formação inicial, especialização, cursos de atualização, e treinamentos constantes.

Apple denomina este discurso de, ideologia da profissionalização da atividade docente, e define como um procedimento sofisticado da intensificação do trabalho docente, e á medida que se aumenta o trabalho do professor, se reduz a sua autonomia na concepção do mesmo (BARBOSA, 2009).

Só isso não basta, ele precisa ser hábil para desenvolver várias atividades que nem sempre estão ligados diretamente ao ensino de um específico saber, dentre estas atribuições podemos destacar a responsabilização pela interação entre a escola e a comunidade, pela construção de valores sociais que é de responsabilidade da família, campanhas de solidariedade para alunas com gravidez precoce e conviver ainda com a pressão em sala de aula provocada por um cenário de violência dentro do espaço escolar. Acrescentamos ainda as atividades extra-escolares que são, campanhas de saúde, meio ambiente e de trânsito, comemorações como: semana do índio, festas juninas, dia das mães, semana da pátria, e etc. (ARAÚJO; RIBEIRO. 2017; RÊSES, 2012)

3.1. Sofrimento e adoecimento no cotidiano dos/as professores/as da educação básica do Brasil

Todo esse contexto acima referido coloca questões para a qualidade de vida e saúde da imensa parcela de professores e professoras espalhados/as por este imenso país. Diversos estudos tem sido realizados (CALDAS, 2012; GASPARINI, 2005) e comprovam um aumento gradativo de professores/professoras com transtornos mentais e comportamentais como as principais causas de afastamento do trabalho, seguidos pelos transtornos de voz e pelas doenças osteomusculares.

O universo do trabalho docente se tornou complexo e dinâmico, sujeito a pressões internas, externas e pessoais. Ele é complexo pois a atividade docente não mais se restringe a sala de aula e a produção do conhecimento e sua mediação com o público alvo que é o aluno. Dinâmico, por se tratar de um processo que passa por constantes transformações, de sua própria natureza. As pressões se originam de diversas esferas da administração, e do próprio ambiente de trabalho. (BARBOSA, 2009)

A carga excessiva de trabalhos, como a elaboração de relatórios, diários, avaliações internas e externas, considerando que nem sempre a administração escolar fornece os materiais pedagógicos necessários para a realização das atividades exigidas, que tem se tornado cada vez mais complexas.

Esta falta de apoio tem levado professores/as a investir do seu próprio bolso e alargando a sua jornada de trabalho, sem nenhuma remuneração extra. Todas essas práticas têm promovido uma intensificação do trabalho docente e um agravamento da situação em que vivem os trabalhadores e trabalhadoras da educação brasileira. (BARBOSA, 2009)

Outra questão muito séria que tem agravado, cada vez mais, a situação da atividade docente provocando um alto índice de estresse é a superlotação das salas de aula, impossibilitando os/as professores/as de alcançar as metas estabelecidas pelos órgãos de regulação, previstas nas reformas mais recentes da educação. Os/as professores/as por sua vez tem exercido um sobre esforço para poder dá conta de suas atribuições imposta pelo sistema de ensino vigente, dentre essas mudanças pode-se destacar a política educacional de inclusão de pessoas com deficiência física, mental e comportamental, de maneira que o intervalo de trabalho e o tempo de descanso não tem sido suficiente para ele repor suas energias tanto física como mental, de modo que tem aumentado a cada dia o número de professores/as que tem se afastado do trabalho por motivo de doenças relacionadas ao estresse (BARBOSA, 2009).

O PNE, Plano Nacional de Educação, coloca como atribuição do professor a tarefa de diagnosticar precocemente e preventivamente os casos de necessidades especiais entre alunos. É, sem dúvida, um desafio para aqueles que trabalham na atividade da docência.

Dentro da atual conjuntura social, que privilegia as leis de mercado, a escola também passa a ser avaliada sob os parâmetros de produtividade e eficiência empresarial, estes reflexos por sua vez levaram os trabalhadores da educação a se preocuparem não mais só com a atividade docente, mas também com questões relacionadas a estabilidade e salário. (BARBOSA, 2009)

A flexibilização das leis trabalhistas para atender aos interesses do atual sistema de produção, tem provocado um aumento na empregabilidade de trabalhadores com contratos temporários. Um professor que está dentro de uma sala de aula sabendo que no final do ano terá o seu contrato rescindido, fica claro está trabalhando sob alta pressão psicológica.

A síndrome de Burnout, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional (CID-10) é um distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso, cuja causa está intimamente ligada a atividade profissional, ela é considerada um tipo de estresse de caráter duradouro e resultante da constante e repetitiva pressão emocional.

Esta síndrome é muito comum entre profissionais que mantém uma relação direta e constante com outras pessoas. Médicos, enfermeiros, professores/as são os mais atingidos, todavia esta síndrome não está diretamente ligada a profissão, mas ao modo de gestão do trabalho pelo qual estes profissionais estão subordinados. A falta de autonomia no trabalho, a sobrecarga de tarefas, falta de estabilidade no emprego, sentimento de injustiça, controle quantitativo e qualitativo do trabalho (FREIRE, 2010). Esta síndrome é provocada pelo excessivo estresse profissional, ela se apresenta com três características bem definidas que são: exaustão emocional, despersonalização e falta de envolvimento pessoal no trabalho . (RÊSES, 2012)

A primeira característica definida como exaustão emocional é identificada quando o trabalhador perde o interesse, o entusiasmo pelo trabalho que faz, a sensação de esgotamento de recursos associado a um sentimento de frustração, de modo que, todo e qualquer esforço parece não ter mais sentido para ele.

A despersonalização representa o desenvolvimento de sentimentos de insensibilidade emocional, atitudes negativas em relação às pessoas cujo trabalho é destinado, ou seja, é um endurecimento afetivo da relação pessoa/trabalho.

No caso da terceira característica, a falta de envolvimento pessoal no trabalho, a baixa estima do trabalhador faz com que ele chegue a perder a própria habilidade de realização do trabalho que executa, a auto avaliação de forma negativa torna-o infeliz e insatisfeito, prejudicando a relação de convívio com os usuários, a quem os serviços são prestados, e também com a própria organização. (RÊSES, 2012; FREIRE, 2010).

O que leva então um professor/professora a desenvolver a síndrome de Burnout são as políticas educacionais que têm intensificado cada dia mais a atividade docente sem nenhuma contrapartida, a tentativa de estabelecer muitas vezes um vínculo de afetividade com o aluno com finalidade de melhor desenvolver uma aprendizagem eficaz e realizar um bom trabalho, para isso deve-se considerar o comportamento de cada aluno (alunos violentos, outros

com déficit de aprendizagem) o sentimento de injustiça, de não reconhecimento do seu esforço, e a importância do seu papel na sociedade.

4. Apresentação e análise dos dados

4.1. Apresentação do Município de Serra de São Bento

O Município de Serra de São Bento está localizado no Estado do Rio Grande do Norte, mais precisamente na região agreste, tem uma população de 5743 habitantes, densidade demográfica de 59,43 hab/km² (senso 2010), distribuídos na Zona Rural e Zona Urbana, 12% dos domicílios urbanos dispõem de esgotamento sanitário adequado, 42,2% tem vias públicas arborizadas e 11,3% com vias urbanizadas (calçadas, bueiros, pavimentação e meio-fio), o catolicismo é a religião predominante com 93% de seguidores.

A economia do município está baseada no comércio, pequenas fábricas de roupas e confecções, funcionários públicos municipais e estaduais, aposentados e programas sociais como bolsa família. Na zona rural predomina a agricultura familiar. De acordo com dados de 2015 a proporção da população ocupada é de 6,2% do total de habitantes. O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) é de 0,582 (Censo 2010).

Na área da saúde o município dispõe de uma unidade mista de saúde, com atendimentos ambulatoriais e odontológicos, e devido a falta de estrutura, típica das pequenas cidades, os atendimentos de média e altas complexidades são deslocados para a cidade de Natal, capital do Estado Potiguar. Tanto a população urbana como a rural dispõe destes mesmos meios de assistência. Para complementar o atendimento três equipes do PSF (Programa Saúde da

Família), fazem um trabalho de visitação das residências, com atendimentos médico e odontológico além de orientações nutricionais e psicológicas. A taxa de mortalidade infantil média é de 24.39 para cada 1000 nascidos vivos.

No campo da Educação, a taxa de escolarização de 6 a 14 anos é de 97,5%. Os alunos da rede pública da cidade, nas séries iniciais, alcançaram a média 3,6 na nota do IDEB e nos anos finais média 3,5. Para atender a demando do município, existem 11 escolas que estão distribuídas da seguinte maneira: na cidade existem 3 escolas municipais, sendo 01 de Educação Infantil, 01 que atende alunos apenas do Ensino Fundamental I, e 01 atendendo o Ensino Fundamental I e II. Há 02 escolas estaduais, 01 com Ensino Fundamental I, e 01 que oferece Ensino Fundamental II e Ensino Médio. Na Zona Rural estão distribuídas 06 escolas municipais todas com Educação Infantil e Ensino Fundamental I.

Para estender a demanda escolar da rede municipal de ensino, que consta com 733 alunos matriculados na Educação Infantil, Ensino Fundamental I e Ensino Fundamental II. (senso escolar 2017), 65 professores/as estão exercendo o trabalho docente, sendo 57 mulheres e apenas 08 homens. Em relação ao vínculo de trabalho 49 são efetivos, uns por meio de concurso público e outros após ter trabalhado mais de dez anos na atividade docente adquiriram vínculo trabalhista e 19 trabalham com contrato temporário.

No ano de 2009 foi realizado o primeiro concurso público no Município, de maneira que este se tornou um divisor de águas em relação ao salário dos/as professores/as. Em conversa com o gestor da pasta da Educação, ele me informou que o salário dos/as professores/as, antes do concurso, se dava sem nenhum critério técnico, uma vez que estavam ali por indicação política. A partir do concurso ficou definido em edital os critérios de admissão e a questão salarial.

Sendo assim os/as professores/as que começaram a trabalhar antes do concurso seus salários variam de 3.500,00 a 5.000,00, considerando a formação individual de cada professor e os professores que entraram por intermédio do concurso no ano de 2009 tem seus salários variando entre 2.800,00 e 3.500,00, considerando a formação de cada um, de acordo com o plano de cargos e salários do município.

Em relação aos professores/as que têm contratos temporários, os mesmos são contratados, não como professores/as, mas como auxiliares pedagógicos e, mesmo assim, exercem a atividade da docência, sendo que o salários destes é de 956,00. Estes contratos são distribuídos de acordo com apadrinhamentos políticos e sem nenhum critério de avaliação profissional. Todos trabalham 30 horas por semana, sendo 20 horas em sala de aula e 10 horas dedicadas a atividades de planejamentos.

4.2. Perfil dos/as Professores/as Investigados:

A maior parte dos/as professores/as investigadas têm até 50 anos de idade (conforme tabela 02). Os dados das tabelas 01 e 03 sinalizam para uma predominância feminina com 81,8% e casadas com 54,5% na atividade docente do município de Serra de São Bento – RN. Estes números apontam para o fato histórico e tradicional em que a mulher tinha uma vocação natural para cuidar e educar as crianças. (RÊSES, 2012). Mesmo com a inserção gradativa do homem na atividade docente, podemos afirma que a profissão docente ainda está ligada a figura feminista e o ato do cuidar.

Tabela 01 - Sexo

Sexo	Frequência	Porcentagem
MASCULINO	4	18,2
FEMININO	18	81,8
Total	22	100,0

Fonte: Pesquisa do autor

Tabela 02 – Faixa Etária

Faixa Etária	Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem cumulativa
18 – 29	3	13,6	13,6	13,6
30 – 40	6	27,3	27,3	40,9
41 – 50	6	27,3	27,3	68,2
51 – 60	5	22,7	22,7	90,9
Acima de 60	1	4,5	4,5	95,5
Não Respondeu	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fonte: Pesquisa do autor

Tabela 03 – Estado Civil

ESTADO CIVIL	Frequência	Porcentagem
SOLTEIRO	8	36,4
CASADO	12	54,5
DIVORCIADO	2	9,1
Total	22	100,0

Fonte: Pesquisa do autor

O segundo ponto da análise é o fato de serem casadas, visto como agravante, quando se considera a dupla jornada de trabalho. Disse uma entrevistada: *quando chego em casa, além de atividades complementares de sala de aula, corrigir trabalhos, elaborar provas, ainda tenho que cuidar dos afazeres de casa à noite estou exausta, tem vezes que quando adormeço já são altas horas da noite (E – 01).*

Nota-se na fala da entrevista a referência ao cansado, a exaustão provocada por um trabalho que não se restringe ao seu local próprio (a escola) mas que invade o espaço da vida do sujeito (a casa), implicando em menos tempo para si e para a família, logo um empobrecimento da vida do sujeito.

A formação dos/as professores/as da rede municipal de ensino é considerada boa, com 27,3% com Licenciatura, 50% possuem Especialização e 4,5% fizeram Mestrado (conforme tabela 03). Porém, esta boa qualidade na formação dos/as professores/as ainda não tem refletido na qualidade do ensino público municipal, pois o IDEB (Índice de Desenvolvimento da Educação Básica), que mede a qualidade do ensino na Educação Básica no município é de 3,6 e está bem abaixo, colocando o município na posição 137 no Estado do Rio Grande do Norte que possui 167 municípios.

Tabela 04 – Formação

Formação	Frequência	Porcentagem
MAGISTÉRIO	4	18,2
LICENCIATURA	6	27,3
ESPECIALIZAÇÃO	11	50,0
MESTRADO	1	4,5
Total	22	100,0

Fonte: Pesquisa do autor

As tabelas 05 e 06 apontam que 18.2% dos docentes atuam em mais de um nível de ensino e que 27,3% trabalham em mais de uma escola. Esses dados apontam para uma intensificação do trabalho docente, uma vez que para cada nível de ensino existe um currículo o qual deve ser seguido, uma metodologia própria para aquela faixa etária. Ao mudar de uma escola para outra, o ambiente de trabalho muda, o Projeto Político Pedagógico de cada escola são necessariamente diferentes. Esses conjuntos de mudanças requerem muito do docente que para atender as expectativas e exigências dos gestores precisam trabalhar quase que sem intervalo para descanso (BARBOSA,2009; RÊSES, 2012).

Tabela 05 – Nível de ensino no qual atua

Atuação	Frequência	Porcentagem
EDUCAÇÃO INFANTIL	9	40,9
FUNDAMENTAL - ANOS INICIAIS	7	31,8
FUNDAMENTAL - ANOS FINAIS	2	9,1
INFANTIL E FUNDAMENTAL PRIMEIROS ANOS	4	18,2
Total	22	100,0

Fonte: Pesquisa do autor

Tabela – 06 Quantidade de Escola em que atua

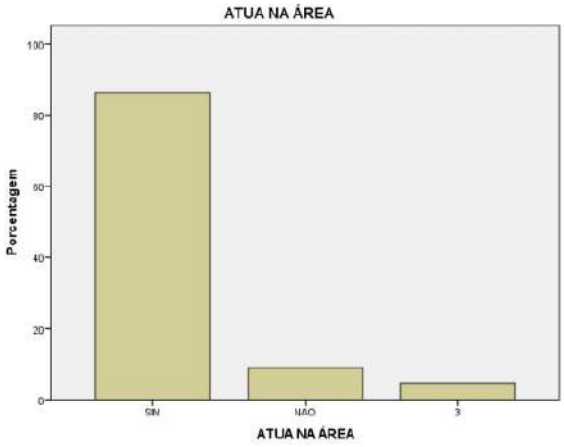
Quantidade de Escola em que atua	Frequência	Porcentagem
APENAS 01 ESCOLA NA REDE MUNICIPAL	16	72,7
MAIS DE UMA ESCOLA NA REDE MUNICIPAL	4	18,2
MAIS DE UMA ESCOLA EM DUAS REDES (MUNICIPAL E ESTADUAL)	2	9,1
Total	22	100,0

Fonte: Pesquisa do autor

O primeiro gráfico (abaixo) traz dados sobre a relação entre a área de atuação e a área de formação dos/as professores/as.

Nesta demonstração fica claro que a grande maioria dos/as professores/as tem formação adequada para exercer a atividade docente, estando atuando dentro da área de formação. Os que não estão adequados as normas de qualificação necessária, trabalham por meio de contratos temporários, que para serem contratados não são levados em consideração qualquer requisito de formação pedagógica, só basta ter uma indicação política.

Gráfico 01 – Área de Atuação x Área de Formação

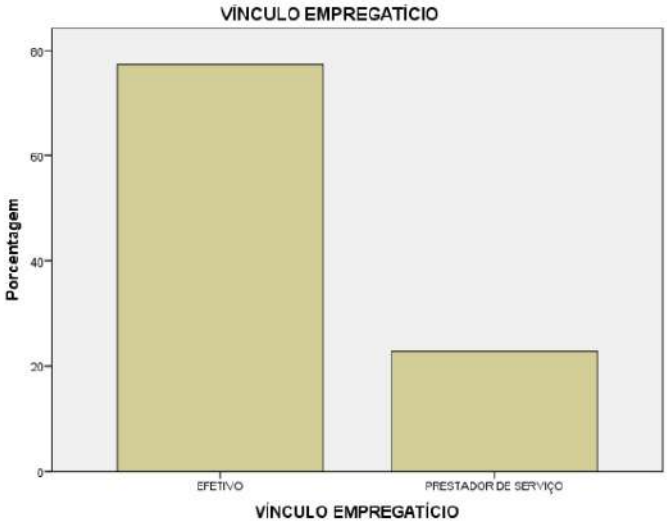


Fonte: Pesquisa do autor

4.3. Condições de Trabalho e Adoecimentos

Uma parte expressiva dos/as professores/as de Serra de São Bento são efetivos, conforme apresentado no gráfico 02, este vínculo se deu a partir de direitos adquiridos por trabalharem a mais de dez anos na atividade docente, por meio das indicações políticas e, em segundo lugar, por intermédio de um concurso público realizado por força judicial. Com relação aos professores/as contratados, estes são definidos como auxiliares pedagógicos, mesmo assim exercem a atividade docente.

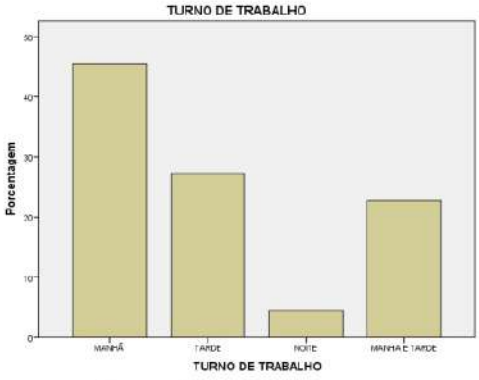
Gráfico 02 – Tipo de Vínculo Empregatício



Fonte: Pesquisa do autor

As escolas da rede municipal de ensino de Serra de São Bento funcionam em três turnos, porém é no turno matutino que se concentra a Educação Infantil, o que reflete no gráfico (03) a seguir:

Gráfico 03 – Turnos Trabalhados

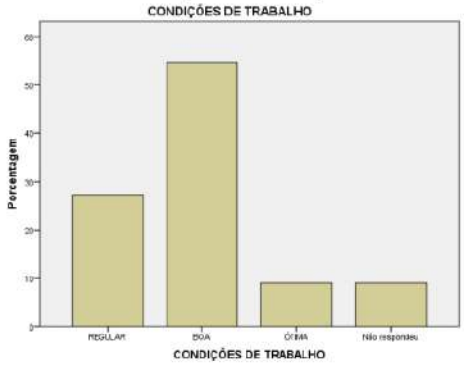


Fonte: Pesquisa do autor

A maior concentração de professores/as está no turno da manhã, todavia esta concentração reflete a forma como estão organizadas as séries do ensino, e não simplesmente a escolha do professor, ainda que parte destes tenha preferência por ensinarem no turno da manhã, ficando com a tarde e noite para a realização das atividades complementares da escola e atividades domésticas, é o que afirma uma parte dos entrevistados. Outra observação importante, neste gráfico, está relacionada àquelas professoras que atuam nos turnos da manhã e tarde, isso se dá porque eles têm dois vínculo de trabalho e atuam em duas redes: Estado e Município.

As condições de trabalho à que estão submetidos os/as professores/as são determinantes para uma boa qualidade de vida e saúde é o que será avaliado nos gráficos 04 e 05 a seguir.

Gráfico 04 – Avaliação das condições de trabalho

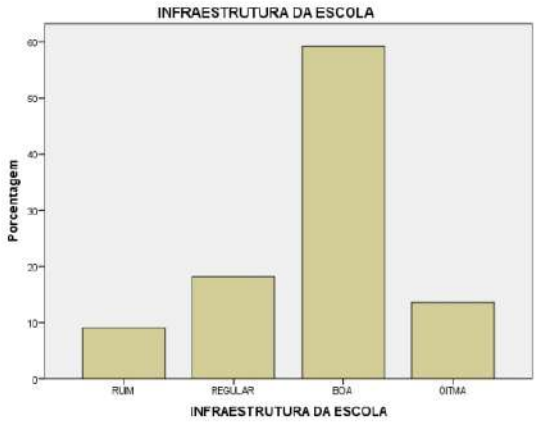


Fonte: Pesquisa do autor

Embora o questionário aplicado trouxesse perguntas sobre a relação professor-aluno, família-professor, apenas nas quesitos condições de trabalho (Gráfico 04) e infraestrutura (Gráfico 05) apareceram as avaliações regulares e ruim.

Importante ressaltar que o fato do pesquisador ser da mesma cidade e trabalhar na prefeitura como funcionário efetivo, pode também ter tido alguma influência nas respostas dos pesquisados. Mesmo tendo-se o cuidado de conversar com os/as professores/as sobre o sigilo dos dados e o cuidado ético com os mesmos.

Gráfico 05 – Avaliação da infraestrutura da escola em que atua



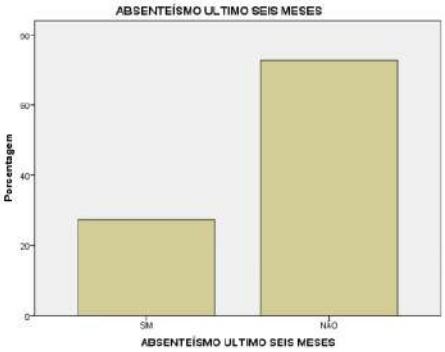
Fonte: Pesquisa do autor

Quando indagados sobre as condições de trabalho a que estão submetidos a maior parte respondeu nos questionários que são boas (gráfico 04), mas ao receber os questionários perguntávamos qual a maior dificuldade que tiveram para responder o questionário e, nesse momento, a grande maioria afirmava que gostaria de poder escrever mais o que sentem, mas se sentiam inseguros, com receios de represália. Na ocasião, procurávamos explicar que as informações eram todas de caráter sigilosas e para fins de estudos. Partindo daí eles faziam comentários sobre as condições do trabalho: *Falta materiais didáticos para trabalhar como: papel, equipamentos para trabalhar com novas tecnologias, as vezes trazemos de casa, a escola não tem espaço de recreação, há muito individualismo entre os colegas, a gestora coitada faz o que pode para melhorar, mas não depende somente dela (E- 02).*

Uma professora com 33 anos de atividade docente, atuando hoje como coordenadora pedagógica, mas que em outra gestão foi secretária de educação deu a seguinte declaração: *hoje o município de Serra de São Bento não tem nenhuma escola que ofereça condições dignas de trabalho para os professores, com condições de realizar um bom trabalho pedagógico, os espaços são insuficientes, ainda que o professor queira realizar um bom trabalho não tem estrutura escolar que lhe proporcione (E-03).*

O gráfico a seguir faz a análise do grau de absenteísmo, que significa a falta ao trabalho. Quando o trabalhador falta ao trabalho significa dizer que alguma coisa não está bem.

Gráfico 06 – Absenteísmo (Último seis meses)



Fonte: Pesquisa do autor

Para verificar o grau de absenteísmo foi dirigida a seguinte pergunta: Nos últimos seis meses você precisou faltar ao trabalho por questões de saúde? Dos que responderam 27% precisaram se afastar por motivos de saúde. Destes os problemas de saúde mais citados foram: tratamento antidepressivo, síndrome do pânico e fisioterápico.

Segundo Mansur e Duarte (2013) Depressão refere-se a um estado de humor que se caracteriza por tristeza e isolamento/apatia, independentemente de sua causa ou de sua duração. Dados epidemiológicos apontam uma prevalência de 20% na população geral, sendo mais frequente em mulheres entre 20 a 25 anos. Embora não se descarte fatores genéticos, no caso do desencadeamento das síndromes depressivas, os fatores ambientais possuem um peso considerável.

Em estudo realizado entre os/as professores/as da cidade de João Pessoa – PB, Batista, Carlotto e Moreira (2013) constataram que 51% das licenças dos/as professores/as, entre os anos de 1996-2006, foram decorrentes de transtornos mentais, especificamente, depressão.

A segunda causa mais citada para justificar os afastamentos por parte dos investigados foi a síndrome de pânico, a qual, de acordo com Corregiari (2013, p. 157) "episódios de medo intenso acompanhado de vários sintomas físicos e cognitivos". Silva e Paes (2016) estudando os fatores explicativos do absenteísmo entre os/as professores/as do município de Coronel Fabriciano, em Minas Gerais, encontraram uma prevalência de 28,57% relacionada a

depressão e de 14,28% relacionada a síndrome do pânico entre os/as professores/as que apresentaram atestado médico no ano de 2014.

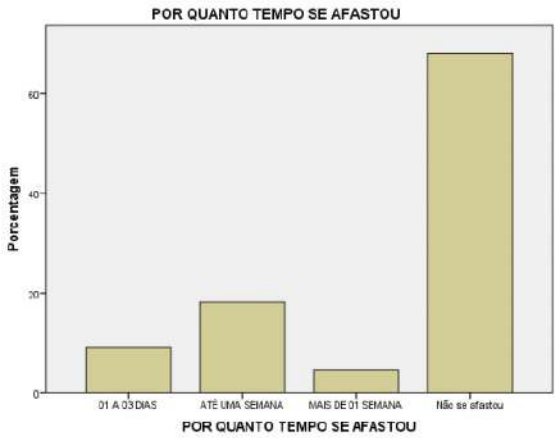
Citando Gasparini, Barreto e Assunção (2005) as autoras (SILVA; PAES, 2016, p. 1385) enfatizam que "na Prefeitura Municipal de Belo Horizonte de maio de 2001 a abril 2002, 16.556 servidores da educação foram atendidos pelo setor de gerência de saúde local, destes 15.243 (92%) foram afastado por transtornos psíquicos".

Em relação aos problemas fisioterápicos, também citados pelos entrevistados desta nossa pesquisa, embora não tenhamos elementos para especificar que problemas são esses, a literatura tem chamado a atenção para a recorrência de problemas osteomusculares entre os/as professores/as. Nesse sentido, Mango *et. al.*, (2012) apontam que grande parte do absenteísmo e mesmo afastamento dos docentes se relacionam a distúrbios musculoesquelético, que são ocasionados pelas condições de trabalho dos/as professores/as e que os obrigam a permanecer muito tempo em pé, muitas vezes em ambiente não ergonômicos. Segundo os autores:

> Em relação aos professores, as lesões e/ou alterações osteomusculares mais comuns são a protrusão da cabeça e dos ombros, a hiperlordose cervical e lombar, a cervicobraquialgia, a lombociatalgia, as algias vertebrais, a bursite do ombro, a escoliose, as tendinopatias do punho e as síndromes compressivas do complexo punho-antebraço. Os sinais e os sintomas referidos englobam dores, parestesias, limitações funcionais, inflamação, diminuição da força muscular (principalmente no tronco e nos membros inferiores), tensão muscular (principalmente no pescoço e na cintura escapular), retrações musculares e limitações articulares, cãibras, cefaleia, problemas circulatórios, irritabilidade geral e estresse orgânico e mental, além de sensação de peso e fadiga (MANGO *et. al.*, 2012, p. 787).

O gráfico 07 e a tabela 07 (abaixo) trazem dados relativos ao tempo de afastamento informado pelos/as professores/as que responderam ao questionário. O tempo de afastamento mais observado foi de até uma semana, porém ao analisar os atestados pudemos comprovar que há casos de professores/as que são muito frequentes e repetitivos, o que me chamou a atenção. Indagamos a Diretora da Escola, a qual nos informou que estas professoras faziam um tratamento contínuo e portanto, os atestados eram frequentes

Gráfico 07 – Tempo de afastamento



Fonte: Pesquisa do autor.

Tabela 07 – Tempo de atuação x Absenteísmo (últimos seis meses)

TEMPO DE ATUAÇÃO	ABSENTEÍSMO ULTIMO SEIS MESES		Total
	SIM	NÃO	
ATÉ 05 ANOS	0	3	3
DE 05 A 10 ANOS	0	2	2
ACIMA DE 10 ANOS	6	11	17
TOTAL	6	16	22

Fonte: Pesquisa do autor

A tabela de número 07 mostra que todos/as professores/as que faltaram ao trabalho, nos últimos seis meses, são também os que trabalham há mais de 10 anos. Isto levanta a hipótese de que o cansaço e nível de estresse em que estão submetidos os/as professores/as da rede municipal de ensino de Serra de São Bento, reflete o panorama da categoria dos docentes em todo o Brasil conforme comprovação em pesquisas bibliográficas que foram analisadas neste trabalho. (BARBOSA, 2009; OLIVEIRA, 2004). A medida que o tempo de serviço vai aumentando, a frequência dos casos de absenteísmo também vai aumentando. E isso se dá pela carga excessiva de trabalho, jornada dupla, especialmente no caso das mulheres e a intensificação do trabalho docente, que cada vez mais exige do professor qualificação profissional e dedicação ao trabalho. (OLIVEIRA, 2004).

Importante salientar que 50% dos/as professores/as que responderam o questionário informaram que estavam tomando algum medicamento na semana da pesquisa.

O gráfico 08 é resultado da tabulação da seguinte questão: você conhece alguém, em seu ambiente de trabalho, que tenha se afastado nos últimos seis meses. A resposta foi significativa.

Gráfico 08 – Conhecimento de afastamento no local de trabalho

Fonte: Pesquisa do autor

Seis pessoas responderam que faltaram ao trabalho no último seis meses, porém 10 responderam que tomaram conhecimento do afastamento de outras pessoas o que sinaliza para o fato de que o número de atestado é expressivo. Esses dados foram confirmados junto ao sindicatos dos servidores municipais, cujo presidente alegou que a falta de diálogo com a gestão tem levado a um distanciamento muito grande entre docentes e gestores. Ainda, segundo o presidente sindical, atualmente as coisas têm melhorado, mas ainda é insuficiente para corrigir o problema.

Sabe-se que um bom indicador da qualidade de vida é a qualidade de sono, a qual pode ser identificada pela quantidade de horas que o sujeito costuma dormir por dia. Sobre este tema, a tabela 08 e 09 trazem dados que dão uma ideia da qualidade de sono dos docentes.

Tabela 08 – Qualidade do sono

Acredita que dorme bem	Frequência	Porcentagem
SIM	18	81,8
NAO	4	18,2
Total	22	100,0

Fonte: Pesquisa do autor

Tabela 09 – Quantidade de horas dormidas

Quant. de horas dormidas	Frequência	Porcentagem
MENOS DE SEIS HORAS	8	36,4
DE 06 A 08 HORAS	6	27,3
MAIS DE 08 HORAS	8	36,4
Total	22	100,0

Fonte: Pesquisa do autor

Escrevendo sobre o transtorno do sono, Tamelini e Mondoni (2013, p. 221) anotam que:

> Em geral, a maioria dos adultos dorme entre sete e oito horas por noite. Há ainda dois outros grupos de indivíduos normais que dormem menos ou mais do que essas sete e oito horas, e se sentem refeitos após uma noite de sono. Todos esses indivíduos apresentam padrões normais de sono. Além das variações individuais, sabe-se que a quantidade necessária de sono também oscila ao longo da vida: as crianças precisam de mais horas e os idosos, de menor quantidade de sono.

Dentre os transtornos de sono, merece destaque a insônia a qual pode ser caracterizada pela insatisfação, manifestada pelo sujeito com a quantidade ou qualidade do sono (TAMELINI; MONDONI, p. 222), o que, para os autores tende a comprometer a qualidade de vida dos sujeitos. Importante salientar que entre os que responderam ao questionaram 36% afirmaram dormir menos de seis horas por dia, embora quando indagados se estavam satisfeitos com a qualidade/quantidade de sono dormida 18% tenha respondido negativamente.

Valle (2011) em pesquisa realizada com professores/as do município de Poços de Caldas – MG, constatou que praticamente metade de sua amostra classifica-se como mau dormidor. Ainda segundo a autora as principais queixas

dos/as professores/as com qualidade/quantidade de sono reduzida refere-se aos aspectos pessoais do trabalho como falta de tempo para si, dupla jornada e multiplicidade de tarefas, além da indisciplina (VALLE, 2011, p. 150).

Importante salientar que a má qualidade do sono tende a repercutir de forma negativa sobre a memória, a ação motora e a cognição, afetando, dessa forma o bom desempenho profissional tanto no trabalho quanto em sua vida pessoal.

5. **Considerações Finais**

Neste trabalho apresentamos uma abordagem sobre as condições de trabalho dos/as professores/as da rede municipal de ensino na cidade de Serra de São Bento-RN e a implicação para a saúde desse sujeito. Para este fim fizemos análise das relações de trabalho em que vivem os docentes e os fatores que tem causado o adoecimento desses trabalhadores. Identificamos que a proletarização do trabalho docente, tem levado a perca do prestígio social dos/as professores/as e esta aparece como a principal causa de sofrimento e adoecimento dessa parcela de trabalhadores (DEJOURS, 2006).

Elegemos quatro objetivos que nortearam nosso estudo. O primeiro consistiu em traçar um perfil dos/as professores/as que atuam no ensino fundamental do município de Serra de São Bento-RN. Os/as professores/as, em sua grande maioria, são do sexo feminino, o que confirma ser uma atividade que historicamente está ligada a questão do cuidar com tendência tradicional e conservadora. São professores/as em sua maioria efetivos e de acordo com a amostra a maioria tem até 50 anos de idade. Predominando professoras casadas com formação superior e especialização.

Nosso segundo objetivo foi identificar as condições e relações de trabalho dos/as professores/as de Serra de São Bento-RN que atuam no ensino fundamental e na rede municipal de ensino. Neste quesito notamos que algumas professoras responderam a algumas questões de forma evasiva; muitas das informantes completaram as respostas oralmente, por ocasião do recolhimento dos questionários. Tal fato aponta para o medo de represálias por parte da secretaria. Também o fato do pesquisador ser também funcionário público, inclusive com trânsito junto a secretaria de educação pode também ter favorecido uma postura de "cuidado" por parte das informantes, no sentido de não se comprometerem mediante a escrita.

Estudar o processo de desvalorização do trabalho docente no Brasil, no âmbito da reestruturação produtiva, foi o terceiro objetivo. Constatamos que os sistemas de reestruturação produtiva que ocorreram no final e início dos XIX e

XX, respectivamente. O Sistema de Taylor, o Fordismo influenciaram de forma negativa a atividade docente. A aplicação de normas empresariais nas instituições de ensino, o processo de heteronomia na atividade docente que é a perda do controle, da autonomia sobre o trabalho que ele realiza. A implantação de normas de controle do ato pedagógico tornando a atividade docente um processo técnico. Todos estes exemplos são apontados como fatores de desvalorização do trabalho docente causados pela reestruturação produtiva (RÊSES, 2012).

No quarto e último objetivo, propomos analisar as implicações da atividade docente para a saúde e qualidade de vida dos/as professores/as investigados. Identificamos que a intensificação do trabalho docente, tem sido um fator determinante para a saúde e qualidade de vida dos docentes investigados. As atividades extras-classes que têm ocupado o tempo que deveria ser de descanso, são apontados nas questões abertas do questionário como as principais causas de perda de qualidade de vida para os/as professores/as. A atividade docente exige do professor tempo para pesquisar, planejar e se qualificar, porém, estas práticas que estão todas relacionadas a atividade docente não são contabilizadas como horas de trabalho, e para o professor significa perda da qualidade de vida, intensificação do trabalho que se manifesta nas várias formas de adoecimento desses sujeitos.

Os dados apontam para a necessidade de uma política de valorização dos profissionais do magistério que leve em consideração também a qualidade de vida e de saúde desses sujeitos. É importante que os sistemas de ensino passem a se preocupar também com a saúde e a qualidade de vida dos/as professores/as, haja vista que o adoecimento dos/as professores/as comprometem a qualidade da educação oferecida pelos sistemas de ensino.

Por fim, acenamos para o fato de que a pesquisa teve um caráter exploratório sendo necessário outros estudos visando aprofundar os achados aqui expostos.

Referências

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho*: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

APPLE, M. W. *Os professores e o currículo.* Lisboa. Educa, 1997.

ARAÚJO, R. B., RIBEIRO, A. C. . As transformações do trabalho docente: ser professor hoje. *Práxis Educativa*, Ponta Grossa, *Abead of Print*, v. 13, n.2, maio/ago. 2018 Disponível em: http://www.revistas2.uepg.br/index.php/praxiseducativa

BARBOSA, S. J. *A intensificação do trabalho docente na escola Pública.* Brasília, 2009. Disponível em: http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/4208/1/2009_SandraJacquelineBarbosa.pdf

BATISTA, J. B. V., CARLOTTO, M. S., MOREIRA, A. M. Depressão como causa do afastamento do trabalho: um estudo com professores do ensino fundamental. *Psico*, Porto Alegre, PUCRS, v. 44, n. 2, pp. 257-262, abr./jun. 2013. Disponível em: http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/11551

BRAVERMAN, H.. Trabalho e *Capital Monopolista.* A degradação do Trabalho no século XX. 3. Ed. Trad. Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro, 1987.

CORREGIARI, F. Ansiedade e medo patológico. In: MANSUR, C. G. (Org.). *Psiquiatria para o médico generalista*. São Paulo: Artmed, 2003. pp 152-174.

DAL ROSSO, Sadi. *Mais Trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea.* São Paulo. Boitempo. 2008.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. 7. Ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006

FREIRE, P. A.. *Assédio Moral, Reestruturação produtiva e Síndrome de Burnout em Docentes*. Jan. 2010. Disponível em: http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0509.pdf

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf

GONÇALVES, E. P. *Iniciação à pesquisa científica*. Campinas, SP: Editora Alínea, 2001

BRASIL. LDB: *Lei de diretrizes e bases da educação nacional*. - Brasília: Senado Federal, coordenação de Edições, 2017.

HYPÓLITO, A. M. *Trabalho docente, Classe Social e relações de gênero*. São Paulo: Papirus, 1997.

MANGO, M.S.M.; CARILHO, M. K., DRABOVSKI, B., JOUCOSKI, E., GARCIA, M. C., GOMES, A. R. S. Análise dos sintomas osteomusculares de professores do ensino fundamental em Matinhos (PR). *Fisioter. Mov.*, Curitiba, v. 25, n. 4, p. 785-794, out./dez. 2012. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/fm/v25n4/a11v25n4.pdf

MANSUR, C. G., DUARTE, L. S. Depressão e mania. In: MANSUR, C. G. (Org.). *Psiquiatria para o médico generalista*. São Paulo: Artmed, 2003. pp 175-196.

MELO, C. D, TURMENA, L.. *As mudanças no mundo do trabalho a paratir da década de 1990 no Brasil. Puc/PR, Curitiba Nov 2011.*

PIANA, M. P. *A construção do perfil do assistente social no cenário educacional* [online]. São Paulo: Cultura Acadêmica/UNESP, 2009. Disponível em: http://books.scielo.org/id/vwc8g/pdf/piana-9788579830389-06.pdf

RAGO, L. M. *O que é Taylorismo*. 2 ed. São Paulo: Brasiliense, 1984.

RÊSES, E. S.. *Singularidades da profissão de professor e proletarização do trabalho docente na educação básica.* SER Social, Brasília, v,14, n. 31. p. 419-452, jul./dez. 2012.

SILVA, S. A., PAES, M.S.L. Caracterização do absenteísmo dos docentes da rede municipal de Coronel Fabriciano – MG. *Revista Enfermagem Integrada* – Ipatinga: Unileste, V. 9 - N. 1 - Jul./Ago. 2016. Disponível em: https://www.unilestemg.br/enfermagemintegrada/artigo/v9_1/02.pdf

TOMELINI, L. G., MONDONI, S. M. Insônia e outros transtornos do sono. In: MANSUR, C. G. (Org.). *Psiquiatria para o médico generalista*. São Paulo: Artmed, 2003. Pp 317-234.

VALLE, L. E. L.R. *Estresse e distúrbio do sono no desempenho dos professores*: saúde mental e trabalho. São Paulo: INSTITUTO DE PSICOLOGIA/USP, 2011 (Tese de doutorado).

APÊNDICE 1

QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

UEPB
UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CENTRO DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO
CURSO DE PEDAGOGIA

Pesquisa: Condições de trabalho e adoecimento do(as) professores(as) que atuam na educação básica no município de São Bento - RN

Cara(o) Professora(a)

Estamos desenvolvendo uma pesquisa sobre a avaliação das condições de trabalho das/os professoras/as que atuam na educação básica do município de São Bento – RN. Você pode nos ajudar respondendo o questionário abaixo.

Desde já garantimos que sua identidade não será revelada e que os dados serão utilizados, exclusivamente, para fins acadêmicos.

Atenciosamente,

Israel dos Santos Nascimento
Orientando

Prof. Dr. Marcelo Saturnino da Silva
Orientador

QUESTIONÁRIO

I - Identificação:

1. Sexo: ( ) M ( )F
2. Estado civil: ( ) Solteira/o ( ) Casado/a – União Estável
   ( ) Divorciada/o ( ) Viúva/o
3. Idade: _____
4. Tem filhos? ( ) sim ( ) não
5. (Se respondeu sim a questão anterior) Quantos _____ Idade dos/as filhos?
   _____

6. Religião:_____ Praticante: ( ) sim ( ) não
7. Formação: ( ) Magistério ( ) Licenciatura ( ) Especialização
   ( ) Mestrado ( ) Doutorado
8. Tempo de formação: _____ano _____ Meses
9. Tempo de formação inicial: _____anos_____ meses

II - Atuação Profissional:

10. Há quanto tempo trabalha no magistério? _____
11. Em que nível de ensino você atua: (pode-se marcar mais de uma resposta)
    ( ) Educação Infantil
    ( ) Ensino Fundamental – Anos Iniciais (1 ao 6 ano)
    ( ) Ensino Fundamental – Anos Finais (6 ao 9 ano)
    ( ) Ensino Médio
12. Você atua no nível e nas disciplinas de sua formação:
    ( ) Sim ( ) Não
13. (Caso tenha respondido não a questão anterior) Por quê?

    _____

    _____

    _____
14. Em quantas escolas você atua?
    ( ) Apenas uma escola e apenas na rede Municipal
    ( ) Em mais de uma escola, na rede Municipal
    ( ) Em mais de uma escola em duas redes (Municipal e Estadual).
15. Vínculo empregatício
    ( ) Efetivo (a)
    ( ) Prestador(a) de serviço
16. Qual seu turno de trabalho (pode-se marcar mais de uma alternativa, quando for o caso):
    ( ) Manhã ( ) Tarde ( ) Noite
17. Renda mensal pessoal: _____
18. Renda mensal familiar: _____
19. Quanto tempo você gasta para chegar na(s) escola(s)?_____
20. O(s) meio(s) de transporte que você utiliza para chegar na escola:

( ) carro próprio ( ) ônibus escolar ( ) a pé

( ) motocicleta própria ( ) transporte particular (pago)

( ) outros_____

III - Avaliação das condições e relações de trabalho:

21. Marque x na opção que melhor expressa sua avaliação a respeito dos itens especificados na tabela abaixo

ITENS	Péssima	Ruim	Regular	Boa	Ótima
Condições de trabalho					
Infraestrutura da escola					
Relações com os(as) alunos(as)					
Relação com outros(as) funcionários (professores, auxiliares etc.)					
Relação com a coordenação pedagógica					
Relação com a direção					
Relação com as famílias dos(as) alunos(as)					

22. O que você mais gosta em seu ambiente de trabalho e por quê?:

_____
_____
_____
_____
_____

23. O que você menos gosta em seu ambiente de trabalho e por quê?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

24. O que mais dificulta e facilita seu trabalho de professora?

_____
_____
_____
_____
_____
_____

IV - Trabalho e saúde das/os professoras/es da educação básica

25. Nos últimos seis meses você precisou faltar ao trabalho por questões de saúde? ( ) Sim ( ) Não
26. (Se respondeu sim, a questão anterior): Quantas vezes você precisou se ausentar e por quanto tempo?

_____

_____

_____

27. Você conhece alguém no seu ambiente de trabalho que já precisou se afastar, nos últimos seis meses, por questões de saúde?
( ) Sim ( ) Não
28. Você fuma? ( ) não ( ) sim _____cigarros/dia
29. Você ingere algum tipo de bebida alcoólica?
( ) nunca ( ) menos de 1 vez/semana
( ) 1 a 2 vezes/semana ( ) mais de 2 vezes/semana
30. Você toma regularmente algum medicamento?
( ) Sim ( ) Não
31. Você dorme bem? ( ) sim ( ) não
32. Quantas horas você dorme por dia? _____hs
33. Você está sob algum tipo de tratamento não medicamentoso (ex: psicoterapia, fisioterapia)? ( ) Sim ( ) Não

40 (Se respondeu sim a questão anterior) Por qual (quais) motivos?

_____

_____