

UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE – UNIPLAC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO (PPGE)
MESTRADO EM EDUCAÇÃO

FRANCISCO FERREIRA MARTINS

**CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE LAGES SOB O MODELO DA
NOVA GESTÃO PÚBLICA**

Lages
2015

UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE – UNIPLAC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO (PPGE)
MESTRADO EM EDUCAÇÃO

**CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DOS PROFESSORES DA REDE
PÚBLICA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE LAGES SOB O MODELO DA
NOVA GESTÃO PÚBLICA**

Dissertação apresentada à Comissão Examinadora do PPGE da UNIPLAC, na Linha de Pesquisa I: Políticas e Processos Formativos em Educação, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Vera Regina Roesler.

Lages
2015

Ficha Catalográfica

Martins, Francisco Ferreira.

M379c Condições de trabalho e saúde dos professores da rede pública municipal de educação de Lages sob o modelo da nova gestão pública / Francisco Ferreira Martins.-- Lages (SC), 2015.
129f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Planalto
Catarinense. Programa de Mestrado em Educação da
Universidade do Planalto Catarinense.

Orientadora: Vera Regina Roesler.

(Elaborada pelo Bibliotecário José Francisco da Silva - CRB-14/570)



**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM EDUCAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO**

“Condições de Trabalho sob a *New Public Management* (Nova Gestão Pública) e seus Reflexos na Saúde dos Professores da Rede Pública Municipal de Educação de Lages, SC”

Dissertação submetida ao colegiado do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação – Mestrado Acadêmico em cumprimento parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação, na Linha de Pesquisa Políticas e Processos Formativos em Educação.

APROVADA PELA COMISSÃO EXAMINADORA em 06/03/2015.

Orientadora Profa. Dra. Vera Regina Roesler:

Membro Externo PPGAS UNIPLAC: Profa. Dra. Lilia Ap^a Casagrande de Oliveira:

Membro Externo Universidade Autônoma de Barcelona: Prof. Dr. Josep Maria Blanch Ribas:

Membro do PPGE/UNIPLAC-Titular: Profa. Dra. Lurdes Caron:

Membro do PPGE/UNIPLAC-Suplente: Profa. Dra. Ana Maria Netto Machado:

Profa. Dra. Marina Patrício de Arruda
Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Educação

COORDINADORA PPGAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
EM EDUCAÇÃO
UNIPLAC

Francisco Ferreira Martins
Lages, Santa Catarina, março de 2015.

Dedico esta Dissertação de Mestrado aos homens e mulheres boias-frias do município de São Joaquim, no Planalto Serrano, que tudo me ensinaram sobre como ralear, podar e colher maçãs em pomares que nunca foram nossos. Foram os melhores professores quando a disciplina a ser aprendida era a sobrevivência; elas, as melhores pedagogas que um trabalhador rural pode ter em sua companhia. Se insisto em continuar aprendendo, hoje não mais como portar uma tesoura, como afiá-la para que o corte do galho que impede o crescimento do bom fruto seja preciso e sem danos ao pé de macieira, é porque aprendi com essas pessoas valentes que os pomares de maçã não se resumem à produção e à exportação e tampouco condicionam todos a serem eternos “madrugadeiros” pisadores de geadas frias, receptores gratuitos da chuva fina que chega e se aloja no corpo com o aval discursivo do patrão que diz ser isso apenas garoa; do sol escaldante que queima a pele, mas propicia tempo de piscina às esposas e aos filhos dos proprietários desses pomares. Se somos capazes de produzir mais-valia, estamos também habilitados a dizer que o tempo de lazer, tempo de escola, tempo de estar com os filhos, tempo de brincar, tempo de namorar, tempo de amar, tempo de dormir, tempo de descansar, tempo de ir ao cinema, tempo de ir ao teatro, tempo de cuidar da saúde, tempo de se politizar... nos fora surrupiado por essa lógica perversa, a qual não serve para ser seguida..., apenas, destruída.

AGRADECIMENTOS

Quando se começa a entender que o que sabemos é pouco para explicar o que há à nossa volta; quando se percebe que muitos estão à nossa volta; quando se permite que muitos estejam à nossa volta; quando se gostaria que muitos estivessem (*in memoriam*) à nossa volta; quando se regozija com a vitória dos que estão à nossa volta; quando se materializam os sonhos que estão à nossa volta é que nos damos conta, de que parte ou tudo que conquistamos até então, só se realizou porque todos estavam à nossa volta. E que os passos adiante a serem dados, tornar-se-ão possíveis por conta de todos/as que continuam à nossa volta: VOCÊS!

Meu muito obrigado...

À meus pais, José Calistro Martins (*in memoriam*) e Elia Catarina Ferreira Martins, que sempre me permitiram sonhar. E que anularam, muitas vezes, seu tempo de lazer e de investimento pessoal para que sua prole não nulificasse seus propósitos.

À meus irmãos e irmãs: Ailson Ferreira Martins, Elizandra Ferreira Martins, Joacir Ferreira Martins (*in memoriam*), Sandra Ferreira Martins e Sandro Ferreira Martins, que sempre me acolheram com carinho e com o sorriso necessário para alentar minha caminhada.

À meus filhos e filhas: Anderson Luiz Aguiar, Daniele Regina Hailer, Larissa Mendes e a Frandihelle Martorano Martins, por respeitarem meu tempo de ausência.

À minha esposa Guisela Hailer, por sua compreensão, paciência e seu amor.

Às cunhadas, cunhados, sobrinhas e sobrinhos pelo incentivo.

À professora Dr^a. Vera Regina Roesler, Orientadora desta pesquisa, por aceitar estar comigo nesta jornada e orientar-me sempre com ternura e sensibilidade às minhas necessidades financeiras e que gentilmente contribuiu para que esta fosse menor.

Ao professor e Dr^o. Adriano Larentes da Silva, pela amizade incondicional e por ter gentilmente contribuído em meus estudos de mestrado.

Aos professores Josep Maria Blanch da Universidade Autónoma de Barcelona, à Professora Dr^a. Lurdes Caron e a professora Lilia Aparecida Casagrande de Oliveira por participarem de minha banca de qualificação e defesa de dissertação.

Ao professor Roque Luiz Pegoraro, à professora Marilene Muller Goetz e à Maria Rita Goetz Pegoraro pela amizade, pelo apoio e pelo incentivo.

Ao Padre Carlos Fermino de Paulo que me acolheu na paróquia do município de Paineira na Serra Catarinense e zelou por minha estadia enquanto estudava

À direção e professores/as da escola Estadual Jacó Anderle por terem acreditado, confiado e incentivado minha jornada rumo ao universo da pesquisa, ensino e extensão à pesquisa.

Aos professores/as do Mestrado em educação da Universidade do Planalto Catarinense.

À Secretária de Educação do município de Lages, por ter aberto as portas de seu gabinete e nos receber. Às Diretoras, às Diretoras Auxiliares e às Orientadoras Educacionais das escolas onde fiz entrevistas pelo acolhimento e disposição em responder as perguntas.

À Giedre Terezinha Ragnini Sá, Diretora de Ensino; Neuza Margarida Andrade, recepcionista e a Caroline Godinho dos Anjos, Oficial de Gabinete pela receptividade, agendamento de entrevistas e fornecimento de informações relevantes.

Ao professor Erico Paes de Campos, responsável pela capacitação e formação continuada dos docentes da rede pública municipal de Lages.

Aos professores da rede pública municipal por terem gentilmente e prontamente aceito responder os questionários aplicados e em fazer parte desta pesquisa.

Meus agradecimentos muito especial, à Prof^ª. Elza Maria Bernardi, Mestranda - PPGE/UNIPLAC, pela companhia, amizade e por todas às vezes que me auxiliou com informações e bibliografias referentes a meu tema; sobre os cursos de extensão promovidos pela instituição UNIPLAC; pelos e-mails informativos e, acima de tudo, por ter se prontificado e deixado muitas vezes, seu tempo precioso de estudos, escrita e orientação para poder me acompanhar às escolas, cujo os primeiros contatos com a direção, agendamento de entrevistas e aplicabilidade dos questionários aos professores foram agilizados por conta de sua ajuda, a qual foi de grande valia e culminou para o êxito desta Dissertação de Mestrado.

RESUMO

MARTINS, Francisco Ferreira. **Condições de trabalho e saúde dos professores da rede pública municipal de educação de Lages sob o modelo da Nova Gestão pública.** Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade do Planalto Catarinense, Lages, 2015.

Diante de um contexto de transformações sociais, econômicas e políticas que afetam especialmente o ambiente laboral e a vida dos trabalhadores em todas as suas instâncias, abordo nesta Dissertação de Mestrado um tema relacionado à minha trajetória sócio profissional como docente na educação pública. Instituições das áreas da saúde, educação, segurança pública, judiciário e outras estão sendo geridas pela Nova Gestão Pública (NGP), cujo pano de fundo político é a modernização dos serviços públicos segundo os princípios ditados pelo paradigma empresarial e a lógica mercantil. Este modelo de gestão provocou metamorfoses nas condições do trabalho e repercussões na saúde dos profissionais. Nesta pesquisa o objetivo foi compreender em que medida as condições de trabalho e saúde dos professores da rede pública municipal de Lages são impactadas pela adoção do modelo de gestão da NGP. A metodologia foi de cunho qualitativo e quantitativo: entrevista com roteiro semiestruturado com seis gestores escolares e um representante da Secretaria Municipal de Educação; aplicação de um conjunto de escalas validadas internacionalmente (QPW-5) aos professores de duas escolas, com 31 questionários considerados válidos. A etapa qualitativa foi analisada por meio da Análise de Conteúdo. As respostas às escalas que compõem os questionários foram digitadas diretamente no sistema informatizado da plataforma do Projeto *Wonpum – Working under the New Public Management*, do Departamento de Psicologia Social da Universidade Autônoma de Barcelona, e foram analisadas por meio do *software Sphinx Scanner*. Os dados estatísticos foram examinados, em primeiro momento, separadamente, e depois, em conjunto com as entrevistas. Os resultados indicam que foi adotado o modelo de gestão com características da NGP nas escolas da rede pública municipal de Lages Seu caráter polissêmico, encontra terreno fértil nessas administrações e tem impactados as condições de trabalho e consequentemente a saúde dos educadores. No caso dos docentes da rede pública municipal, as repercussões sobre as condições de trabalho e saúde são perceptíveis tanto para os sujeitos pesquisados, quanto pelas condições objetivas analisadas nesta pesquisa. Embora alguns gestores entrevistados afirmem que suas condições de trabalho são relativamente boas e as condições de saúde da categoria também o são, entendo que a invisibilidade do processo de adoecimento físico e mental em andamento é obscurecida pela faixa etária de seus professores. Os dados quantitativos deste estudo, juntamente com os depoimentos, apontam esse paradoxo. O modelo de gestão adotado, em meu entendimento, pouco contribuiu para melhorar a vida do trabalhador; no entanto, seu objetivo principal é cumprido à risca: atender aos interesses do capital (aumento da lucratividade balizada na ideia de maximização dos ganhos financeiros) em detrimentos da ampliação e garantias dos direitos dos que vivem do trabalho.

Palavras-chave: Professores. Saúde. Condições de trabalho. Modelo de gestão.

ABSTRACT

MARTINS, Francisco Ferreira. **Work conditions beneath a *New Public Management* and its reflexes on the health of Lages - SC public education teachers.** Dissertation (Mastership in Education) – Post-Graduation Program in Education, Universidade do Planalto Catarinense, Lages, 2015.

In front of a context about social transformations, economic and politics which affect specially the labor environment and the workers' life in all its circumstances, in this Mastership Dissertation I talk about a subject related to my occupational trajectory as a public education teacher. Institutions on health areas, education, public security and others are being managed for the *New Public Management* (NPN) whose politic background it is the modernization of the public services according with the principles established by the business paradigm and the commercial logic. This management model caused changes on the work conditions and repercussion on the workers' health. On this research the goal was to understand in what way the work conditions and the health of Lages - SC public education teachers are impacted for the NPM management model. The methodology was qualitative and quantitative: interview with semi-structured script with six school managers and a representative from Municipal Board of Education; application of scales set internationally valid (QWP-5) with the teachers of two schools, with 31 questionnaires considered valid. The qualitative part was analyzed by the Content Analysis (Bardin, 2009). The answers to the scales, which are part of the questionnaires, were directly typed on the computerized system platform of the Project *Wonpum – Working under the New Public Management*, from the Social Psychology Department of Autonomous University of Barcelona, and it was analyzed with the Sphinx Scanner software. The statistic data were examined, in a first moment, separately, and after, in a set with the interviews. The results indicates that it was used the management model with characteristics of the *New Public Management* on Lages – SC public schools. Its polysemic character, according to Blanch (2011) it finds good conditions on these administrations and has been impacting the work conditions and consequently the teachers' health. In the case of the public schools teachers, the repercussion about the work conditions are seen as well with the researched people as with the objective conditions analyzed on this research. Although some interviewed managers say that their work and also health conditions are good, I understand that the invisibility of the physical and mental illness in progress it is covered with the teachers' age. The qualitative data of this research, with the testimonials, leads to this paradox. The management model used, in my point of view, had less contribution to get the workers' health better; however, its main goal is correctly performed: attend to the capital interests (profitability increase delimited on the idea to maximize the financial gains) in detriments of the enlargement and guarantees of the rights whose work for living.

Key words: Teachers, health; work conditions; management model.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Dados socioeconômicos do município de Lages, SC – 2013.....	24
Quadro 2 – Categorias de análise.....	72
Quadro 3 - Faixa etária dos participantes.....	76
Quadro 4 - Tempo de profissão na docência.....	77

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Médias e desvios padrão em pontuação da escala ECT que funcionam como variável independente.....	99
Tabela 2: Médias e desvios padrão de escala BLG que funcionam como variável dependente.....	104
Tabela 3: Médias e desvios padrão de escala MBI que funcionam como variável dependente.....	106
Tabela 4: Médias e desvios padrão de escala UWES.....	107

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estrutura e propriedades psicométricas do Questionário de Condições de Trabalho – qCT.....	63
Figura 2 – Estrutura e propriedades psicométricas do Questionário de Bem-estar Laboral Geral – qBLG.....	66

LISTAS DE ABREVIATURAS

ACT - Admitido em Caráter Temporário

AMURES - Associação dos Municípios da Região Serrana

ATE - Assistente Técnico Educacional

CCP - Conselho de Pais e Professores

CEIM - Centro de Educação Infantil Municipal

CEP - Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos

EMEB - Escola Municipal de Educação Básica

GERED - Gerência Regional de Educação

FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de

Valorização dos Profissionais da Educação

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IFSC - Instituto Federal de Santa Catarina

NGP - Nova Gestão Pública

NPM - *New Public Management*

OCDE - Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico

PNAIC - *Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade*

PDDE - *Programa Dinheiro Direto na Escola*

PNDE - Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação

QPW - Questionário e Pesquisa *Wonpum*

SEML - Secretaria da Educação do Município de Lages

SIMPROEL - Sindicato dos Profissionais em Educação de Lages

OMS - Organização Mundial da Saúde

SINTE/SC - Sindicato dos Trabalhadores em Educação na Rede Pública de Ensino do Estado de SC

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	16
1 – INTRODUÇÃO.....	19
1.1 QUESTÃO E PRESSUPOSTOS NORTEADADORES DA PESQUISA.....	21
1.2 OBJETIVOS.....	21
1.2.1 Objetivo Geral.....	21
1.2.2 Objetivo específico.....	22
1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO ESTUDO	22
1.4 O CONTEXTO DA PESQUISA.....	23
1.5 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO.....	25
2 - O QUE É O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE?.....	27
2.1 AS FACES DO TRABALHO.....	27
2.1.2 Sentido e significado do trabalho.....	29
2.1.3 Características do trabalho docente.....	31
2.2 SETOR TERCIÁRIO: UMA EXPANSÃO EM FORMA DE “AVALANCHE”.....	33
2.2.1 O que sobrou das inúmeras “avalanches”?.....	34
2.2.2 Do modelo taylorista-fordista ao paradigma “flexível”	36
2.3 A NOVA GESTÃO PÚBLICA OU <i>NEW PUBLIC MANAGEMENT</i>	37
2.4 CONDIÇÕES DE TRABALHO DO PROFESSOR.....	39
2.5 SAÚDE DO PROFESSOR.....	42
2.5.1 Saúde psíquica e física dos professores: uma mutação do mundo do Trabalho.....	43
2.5.2 Quando as condições de trabalho afetam a saúde do professor.....	45
2.6. A SAÚDE DO PROFESSOR EM RISCO.....	47
2.6.1 Eufonia e disfonia.	48
2.6.2 A Síndrome do pânico.....	50
2.6.3 A Síndrome de <i>Burnout</i>.....	51
2.6.4 Depressão.....	52
2.6.5 Estresse.....	53
2.6.6 Ansiedade.....	54

2.6.7 Lesões por esforços repetitivos (LER) e doenças osteomusculares Relacionadas ao trabalho (DORT).....	55
3 - PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA.....	57
3.1 O PESQUISADOR SE (RE)EDUCA QUANDO FAZ PESQUISA.....	57
3.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	58
3.2.1 Instrumentos.....	58
3.2.2 Critérios de escolha dos sujeitos.....	59
3.2.3 Participantes.....	60
3.2.4 Etapa qualitativa: entrevistas.....	60
3.2.5 Etapa quantitativa: enquete mediante escalas de avaliação.....	61
3.2.5.1 Questionário de Condições de Trabalho (qCT).....	62
3.2.5.2 Questionário de Bem-Estar Laboral Geral (qBLG).....	65
3.2.5.3 <i>Maslach Burnout Inventory</i> (MBI)	67
3.2.5.4 Escala de Engagement de Utrecht – UWES.....	69
3.3 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE	70
3.4 PROCEDIMENTOS ÉTICOS.....	71
4 - MODELO DE GESTÃO, CONDIÇÕES DE TRABALHO E REPERCUSSÃO NA SAÚDE DOS PROFESSORES.....	72
4.1 CONFIGURAÇÃO DO SISTEMA EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE LAGES.....	73
4.2 CARACTERÍSTICAS DOS SUJEITOS DA PESQUISA.....	74
4.2.1 Etapa qualitativa.....	74
4.2.2. Etapa quantitativa.....	75
4.2.3 Comentários sobre o coletivo pesquisado	76
4.3. MODELO DE GESTÃO ADOTADO NAS ESCOLAS MUNICIPAIS.....	79
4.3.1 Características e estrutura gerencial na percepção das escolas.....	79
4.3.2 Percepções das Diretoras.....	80
4.3.3 Percepções das Diretoras Auxiliares.....	83
4.3.4 Percepções de Orientadoras Educacionais.....	85
4.3.5 Percepções do órgão gestor - Secretaria da Educação	86
4.4 CONDIÇÕES DE TRABALHO EM ESCOLAS MUNICIPAIS DE LAGES	87

4.4.1 Condições materiais de trabalho em escolas públicas de Lages.....	88
4.4.2 Condições subjetivas de trabalho em escolas públicas de Lages.....	89
4.4.3 Relações interpessoais no corpo administrativo em escolas de Lages.....	92
4.5 SAÚDE DOS PROFESSORES DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE LAGES.....	94
4.5.1 Principais patologias das quais sofrem os professores.....	95
4.5.2 Absenteísmo.....	96
4.5.3 Percepção acerca das condições de saúde.....	97
4.6 ANÁLISE CONJUNTA DAS PONTUAÇÕES EM ESCALAS E ENTREVISTAS.....	99
4.6.1 Escala Condições de Trabalho.....	99
4.6.2 Bem-Estar Laboral Geral – BLG.....	104
4.6.3 Maslach Bournout Inventory (MBI).....	106
4.6.4 Escala de Engagement de Utrecht (UWES).....	107
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	109
REFERÊNCIAS.....	114
APÊNDICES.....	124

APRESENTAÇÃO

*Ai como é bom voltar. Quando a saudade aperta
não tem hora certa pra gente chegar.*

(Oswaldir e Carlos Magrão)



Vista parcial do bairro Madre Paulina, localizado ao norte do município de São Joaquim, onde o autor dessa Dissertação de Mestrado morou dos sete aos 18 anos de idade.

Fonte: Lucas Azevedo. Especial para o UOL Notícias. São Joaquim, SC 10/07/2011

Que bom voltar para casa! Melhor ainda quando se retorna melhor do que se saiu! Em função de contingências socioeconômicas, deixei minha casa serrana e tornei-me morador - na condição de inquilino - de casas no Rio Grande do Sul e no litoral catarinense. Nesses 14 anos de ausência do planalto serrano tive contato com muitas pessoas; adquiri experiências variadas..., pluralizadas... que hoje me autorizam a dizer: estas não são alugadas! São minhas!

No caminho que faço de ida e volta à cidade de Lages para os estudos de Mestrado em Educação, tenho contemplado nas madrugadas de verão e de inverno matizes litorâneas e serranas. Ambas são lindas, mas minhas memórias de filho que nasceu em uma cultura serrana, me fazem pensar e dizer que mais belas continuam sendo as que vejo e me guiam pelas estradas, rumo à Serra Catarinense.

Fui menino de infância rural. Adolescente urbano que estive, na maior parte desta fase da vida, na condição de operário de madeira e, com o fechamento das mesmas nos anos de 1980, como trabalhador boia-fria. As razões que me fizeram insistir em continuar a trilhar caminhos que me levassem para além dos pomares de maçã são muitas. Enumerá-las aqui é inviável. Resta-me agradecer a todos/as que

conheci e outros que agora conheço: caboclos, boias-frias, mulheres agricultoras, safristas, empregadas domésticas, diaristas, empregados da construção civil, homens e mulheres de credos plurais, negros, brancos, mulatos, educadores/as que embelezam e produzem a riqueza da Região Serrana dos Campos de Lages.

Dos 18 municípios existentes no planalto serrano, dois foram marcantes em minha vida. O primeiro é São Joaquim, onde nasci e passei boa parte de minha infância e adolescência como morador no bairro Madre Paulina (foto/apresentação). A ele sempre retorno quando a saudade aperta; lá moram irmãos, irmãs, minha mãe e meus amigos que ao contrário de mim, “resolveram” ficar.

O segundo município importante na minha trajetória de vida é a cidade de Lages, onde tive a oportunidade de ingressar no Seminário Diocesano, aos 18 anos. Na condição de seminarista, dei sequência aos estudos de ensino médio e cursei Ciências Sociais na Universidade do Planalto Catarinense - UNIPLAC.

Não me tornei sacerdote, objetivo primeiro e passaporte para uma vida diferente da que vivia. Minha escolha foi ser professor. As condições de trabalho e saúde encontradas nessa profissão eram muito diferentes das vivenciadas como operário de madeira e trabalhador boia-fria. Do ponto de vista comparativo e com base na experiência laboral anterior, melhores. Essa asserção é de quem migrou da madeira aos pomares e destes para a Instituição de Ensino Fundamental e Médio (seminário). Portanto, tal asseveração não é plural, mas singular e pontual, pois minha experiência depois de dezessete anos como professor, me permite afirmar que as condições de trabalho e sua relação com a saúde sofreram mudanças profundas.

A carreira no magistério municipal e estadual ao longo dos 17 anos de efetivo trabalho, me habilita a refletir sobre a vida laboral dos professores. Tenho ouvido dos docentes - em ambas as esferas - queixas sobre as condições de trabalho consideradas por estes profissionais, péssimas. Também ouço, de muitos diretores de escolas, informações acerca do alto índice de absenteísmo na área. Percebo ainda, que vários gestores de escolas enfrentam situações de resistências e momentos de conflitos com os professores.

Situações reais - presenciadas por mim - onde o poder de arguição é substituído pela agressão física entre esses profissionais vêm se tornando rotineiros. Seriam elas advindas do modelo de gestão escolar? Ou ainda: oriundas das relações precarizadas de trabalho? Essas situações poderiam estar ocorrendo pelo provável adoecimento físico e

psíquico dos professores? (CODO, 1999; FREITAS, CRUZ, 2008; SOUZA, 2009; LAGO, CODO, 2010).

Buscar respostas a estas perguntas fizeram-me procurar na literatura e na pesquisa de campo o entendimento aos possíveis elementos geradores desse quadro emblemático para professores e direção. Estas questões inaugurais, que vem me intrigando desde que conclui estudos de especialização sobre saúde do professor, também me levaram a estudos mais aprofundados: ao Mestrado em Educação na cidade de Lages, tendo como objeto de estudo a relação entre o modo de gestão adotado na rede pública municipal de educação e seus reflexos nas condições de trabalho e na saúde dos professores.

É importante ressaltar, antes de iniciar as reflexões acerca do tema desta pesquisa, dois pontos. O primeiro é referente à pessoa do discurso utilizado para a confecção desta dissertação de mestrado. Não há, segundo Lima (2015) consenso entre especialistas em práticas da metodologia da pesquisa quanto ao uso da primeira ou terceira pessoa para textos científicos. Alguns autores a usam livremente e outros são ortodoxos quanto ao uso da terceira pessoa. “Tradicionalmente, percebe-se que os pesquisadores da área das ciências exatas dão preferência à terceira pessoa, enquanto que os estudiosos das ciências humanas e sociais utilizam mais a primeira pessoa” (LIMA, 2015, p. 29).

Optei pelo uso da primeira pessoa e, em alguns momentos do texto, mantive o discurso na terceira pessoa. A prevalência da primeira pessoa neste ensaio não exime as contribuições valiosas e o trabalho excelente de minha orientadora, Professora Dr^a. Vera Regina Roesler, bem como a todos que auxiliaram na elaboração deste trabalho.

O segundo item refere-se ao período relativo às buscas de pesquisas e publicações de outros autores. Priorizei a literatura acumulada nos últimos cinco anos - de 2009 e 2014. Por outro lado, não desconsiderei as obras e produção intelectual de autores/as nacionais e internacionais em períodos anteriores ao aludido, por considerar de grande importância para o entendimento da temática abordada.

1. INTRODUÇÃO

A mundialização do capital (CHESNAIS, 1996) iniciada no final da década de 1970 e mais fortemente no início dos anos de 1980, promoveu impactos importantes na esfera material e imaterial da sociedade contemporânea, como a desterritorialização das organizações, a volatilização dos recursos financeiros e o advento das novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs). Interferiu também nas relações socioculturais e, dentre elas, fortemente no campo do trabalho.

Nesse contexto, a esfera produtiva passou por transformações profundas no final do século XX e início do século XXI, com repercussões sobre as condições de saúde da “classe-que-vive-do-trabalho” (ANTUNES, 2005). Se o espaço laboral é lugar de constituição identitária, essas transformações contribuíram para a desconstrução e a reconstrução dos sujeitos que também influenciaram e foram influenciados por esse processo dialético em seu percurso. Tais constatações são evidenciadas em estudos internacionais e nacionais produzidos por pesquisadores das Ciências Humanas e Sociais (BLANCH, 2011, 2013, 2014; BLANCH, CRESPO, SAHAGÚN, 2012; GAULEJAC, 2007; CARRETEIRO, BARROS, 2011; FREITAS, CRUZ 2008; MENDES, ARAÚJO, MELO 2011).

Tendo o exposto como cenário, o modo de gerenciamento de setores da produção e de prestação de serviços públicos e privados em âmbito internacional e nacional sofreu alterações, as quais inicialmente podem ter passado despercebidas em alguns setores da economia, tais como o da educação. O movimento conhecido no Brasil como Nova Gestão Pública (NGP) ou *New Public Management (NPM)* em países europeus e da América do Norte é um dos corolários dessas metamorfoses ocorridas em fins do século XX, já incorporado às práticas de gestão do final no início do século XXI (BLANCH, 2011, p. 7). Para este autor, a expressão Nova Gestão Pública percorre o mundo global desde os anos 1980 e seu pano de fundo político é a modernização dos serviços públicos segundo os princípios ditados pelo paradigma empresarial e a lógica mercantil.

Em linhas gerais pode se conceber a NGP como sendo um novo formato de administrar atividades públicas, guiado pelos preceitos da iniciativa privada. A saber: maximização do lucro e minimização dos custos; maior produtividade e rentabilidade em menos tempo; atividade profissional balizada pela lógica comercial; flexibilização

desregulamentação das relações de trabalho; primazia pela competitividade; premiação por mérito dentre outras características (BLANCH, 2011).

O modelo de gestão mencionado acima tem regido a iniciativa privada e vem adentrando o setor de prestação de serviços públicos no Brasil a partir dos anos de 1980 e subsequentes (DIACOMO, 2005).

Pesquisadores como os citados anteriormente têm problematizado e procurado refletir sobre as condições de trabalho e sua relação com a saúde dos profissionais submetidos a este modelo, principalmente a partir dos anos de 1990 no Brasil. Ao nos referirmos à saúde, adotamos o conceito dado pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2010, p. 6), definindo-a como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de afecções ou enfermidade”. Temos ciência que esta definição não abarca as condições físicas, sociais e emocionais vividas pelos indivíduos em suas relações cotidianas, seja com o trabalho ou em outras esferas da vida.

Na Europa há pesquisas demonstrando que esta definição não corresponde ao encontrado na realidade de instituições públicas e privadas. Os trabalhos de Vincent de Gaulejac na França, em *Gestão como doença social* (2007) e de Josep Maria Blanch na Espanha, em *Condiciones de trabajo y riesgo psicosociales bajo la nueva gestión* (2011), têm contribuído para pensar as circunstâncias em que a NGP foi gestada e também seus possíveis impactos sobre a saúde de trabalhadores que atuam no setor público e, mais especificamente, na prestação de serviços às pessoas, como é o caso das áreas da saúde, educação, segurança pública e justiça.

No Brasil, pesquisas mostram que os docentes submetidos à intensa carga horária, exigências de maior produtividade e busca por resultados características desse modelo, estão permanentemente sujeitos à deterioração progressiva de sua saúde (ASSUNÇÃO, OLIVIERA, 2009; BATISTA, 2005; LAGO, CODO, 2010).

No caso desta investigação parto do pressuposto de que o modelo de gestão adotado pela Secretaria Municipal de Educação de Lages apresenta características da NGP.

A problemática abordada neste estudo teve como campo de pesquisa a rede municipal de educação de Lages, no Planalto Catarinense. Os sujeitos foram professores que aceitaram participar da pesquisa. Informações detalhadas acerca destes itens encontram-se no Capítulo III desta Dissertação.

1.1 QUESTÃO E PRESSUPOSTOS NORTEADORES DA PESQUISA

Tendo as condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores¹ da rede municipal de ensino de Lages/SC como tema pesquisado, aponto alguns pressupostos que nortearam este estudo: a) O modelo de gestão proposto pela NGP é uma prática gerencial adotada nas escolas da rede pública municipal de Lages; b) A NGP reconfigurou, por um lado, as condições laborais (intensificação do ritmo de trabalho, sobrecarga de atividades, avaliações constantes, redução de pessoal), e por outro, mantém situações antigas, tais como professores efetivos e docentes admitidos em caráter temporário (ACT); c) Ao reconfigurar as condições de trabalho, a adoção da NGP provocou repercussões na saúde dos professores e, conseqüentemente, na qualidade dos serviços educacionais oferecidos à população.

Apoiado nesses pressupostos, lancei como questão central deste estudo: Em que medida as condições de trabalho e saúde dos professores da rede pública municipal de Lages são impactadas pela adoção do modelo da NGP?

Além desta questão, procurei respostas para outras indagações que emergiram ao longo da pesquisa, tais como: Os professores do ensino fundamental da rede pública municipal de Lages educam sem adoecer? Se assim o fazem, quais são os mecanismos ou estratégias de resistência adotadas? E por fim, qual é a percepção dessa categoria profissional em relação ao seu trabalho e à sua saúde? Qual seu entendimento sobre gestão pública e os desdobramentos nas reais condições de trabalho do professor?

1.2 OBJETIVOS

A partir da questão central, os objetivos deste estudo são:

1.2.1. Objetivo geral

Compreender em que medida as condições de trabalho e saúde dos professores da rede pública municipal de Lages são impactadas pela adoção do modelo de gestão da NGP.

¹ Sempre que me referir a categoria dos professores estou também contemplando as professoras que constituem maioria no magistério da rede municipal da Lages, Santa Catarina.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Descrever o modelo de gestão adotado na rede pública escolar do Município de Lages;
- b) Verificar se o modelo de gestão adotado possui características da NGP;
- c) Descrever as condições objetivas (materiais) de trabalho dos professores;
- d) Verificar a percepção (subjéctiva) desses profissionais quanto às suas condições de trabalho;
- e) Verificar a percepção desses profissionais em relação à sua saúde;

1.3 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO ESTUDO

No início de 2014 fui convidado a participar do Projeto de Extensão intitulado “A educação municipal em Lages e seus protagonistas: relação entre condições de trabalho e saúde”, coordenado pelas Professoras Vera Regina Roesler (PPGE) e Lília Aparecida Casagrande de Oliveira (PPGAS), em convênio firmado entre a Universidade do Planalto Catarinense (UNIPLAC) e o Sindicato dos Profissionais em Educação de Lages (SIMPROEL). Minha investigação, portanto, é parte desse projeto maior e permitiu-me utilizar as mesmas escalas de avaliação (questionário) validadas internacionalmente.

Além deste fato, justifico a escolha do tema de pesquisa em função de ser pouco abordado nos Programas de Pós-Graduação em Educação. Objetivando verificar a produção científica nos últimos cinco anos sobre modelos de gestão, condições de trabalho e sua relação com a saúde dos professores no ensino fundamental brasileiro, acessei os seguintes bancos de dados: Portal de Periódicos da CAPES; Biblioteca de Teses e Dissertações da USP; Sistema de Biblioteca da Unicamp; Sistema Biblioteca da UFSC; *Scientific Electronic Library Online* – SCIELO; Literatura Latino-Americana e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde - LILASC e a Biblioteca do Instituto Federal de Santa Catarina, IFSC, Florianópolis, Campus Continente.

No Portal de Periódicos da CAPES foram encontrados 15 artigos referentes às condições de trabalho e condições de saúde do professor do ensino fundamental. Destes, três com referências ao tema. Na Biblioteca de Teses e Dissertações da USP visualizei um artigos publicado em 2012 relacionado às condições de trabalho de professores no ensino fundamental. No SCIELO foram encontrados 12 artigos e destes, dois relacionam-se ao tema; três teses, sendo uma referente às condições de trabalho dos

professores do ensino fundamental. No Instituto Federal de Santa Catarina não foram identificados trabalhos científicos com esta temática. No Sistema Biblioteca da UFSC encontrei 13 artigos e, dentre eles, quatro Dissertações de Mestrado. No Sistema de Biblioteca da Unicamp constam 28 artigos, mas nenhum relacionado ao tema. A busca contempla até fins do ano de 2014.

1.4 CONTEXTO DA PESQUISA

Este estudo foi realizado em Lages, integrante do conjunto de 18 municípios que compõem a Associação dos Municípios da Região Serrana de Santa Catarina (AMURES).

A data de fundação de Lages remete ao anos de 1766 e sua história tem vínculo direto com os tropeiros bandeirantes paulistas, dentre eles, Antônio Correia Pinto de Macedo, fazendeiro de origem portuguesa e mencionado pela literatura como fundador da cidade. Segundo Miranda (2001, p. 15) a partir da década de 1940, o município vivenciou “alterações no seu cotidiano: a pecuária como atividade econômica na região deixa de ser a principal fonte de renda e passa a dividir espaço com a indústria madeireira”.

Ainda conforme Miranda (2001, p. 9), “[...] foi nesse período que se intensificaram projetos de urbanização, [...] o número de habitantes cresceu [...]. Estes [...] fatores [...] contribuíram [...] para as mudanças [...] na vida urbana e cultural da cidade”.

Foi no Ciclo da Madeira, na década de 1940, que Lages produziu mais riqueza, constituindo-se um polo não só da Serra Catarinense, mas de toda Santa Catarina. A partir da década de 1970 o setor madeireiro perdeu força produtiva, deixando para trás a época de ouro (MUNARIM, 1990).

Atualmente o município tem como uma de suas atividades econômicas principais a produção de papel celulose e fábricas madeireiras; vem despontando também no setor de serviços do turismo rural.

Para situar o leitor, apresento o Quadro 1, com informações do campo da pesquisa.

Quadro 1 - Dados sócio econômicos do município de Lages - Santa Catarina - 2013.

População estimada 2013	158.961hab.
Área da unidade territorial (km ²)	2.631,50
Densidade demográfica (hab/km ²)	59,56
IDH 2010	0,770
Matrícula - Ensino fundamental 2012	22.912 matrículas
População residente	156.727 pessoas
População residente – Homens	75.952 pessoas
População residente – Mulheres	80.775 pessoas
População residente alfabetizada	137.135 pessoas
População residente que frequentava creche em 2013	48.154 pessoas
Data de fundação	22/11/1766
Data de criação	04/09/1770
Data de instalação	22/05/1771
Município de origem	Capitania de São Paulo
Altitude	884 m
PIB	R\$ 3.010.201.411,00 (fonte: IBGE / 2012)
Coefficiente FPM (Fundo de Participação dos Municípios)	4,0 (fonte: STN / 2013)

Fonte: IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2013 e Associação dos Municípios da Região Serrana (AMURES)².

Tomando a literatura como aporte teórico, observa-se que o município teve seu desenvolvimento social, político e econômico balizado por relações coronelistas. O serviço público prestado ao cidadão de Lages foi por muito tempo moeda de troca para os coronéis da Oligarquia Ramos se manterem no poder (PINTO, 2002) e continuarem a influenciar e a gerir, as decisões políticas durante toda a República Velha (1889-1930) e, praticamente, até a Nova ou Sexta República (1985).

O ensino fundamental na qualidade de serviço público não foi uma prioridade das Oligarquias Catarinense e da Região Serrana durante toda a Primeira República. Foi no governo provisório de Getúlio Vargas (1934) que ocorreu a implantação da Escola Normal em Lages, sendo esta a primeira escola pública voltada à formação de professores, conforme assinala Pinto (2002). Segundo o autor, foi uma iniciativa

²Disponível em: <<http://www.amures.org.br/municipios/index.php?show=detalhes&municipio=136>>. Acesso em: 06 fev. 2014.

necessária, porém mais voltada ao prestígio e dividendos eleitorais do que à satisfação dos eleitores lageanos da época.

Ainda de acordo com Pinto (2002, p. 2) nesse mesmo período, o município foi tomado por uma disputa política que ocasionou numa divisão intra-oligarquia na família Ramos, os quais comandavam a política local e estadual. A divisão levou o Interventor Federal em Santa Catarina, Aristiliano Laureano Ramos, “a implantar a Escola Normal em Lages. [...] Essa disputa política [...] acabou resultando em avanço para a cidade e região no aspecto educacional”.

Na medida em que o município foi se consolidando na sua estrutura política, cultural e social, foi também engendrando o seu sistema educacional. Esta configuração educacional nos dias atuais, são mencionados no capítulo IV que trata dos resultados da pesquisa.

1.5 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

A estrutura desta dissertação de mestrado está configurada da seguinte maneira:

Na Apresentação resgato alguns elementos de minha trajetória de trabalhador na serra catarinense, apresentando as razões que me levaram a buscar respostas aos questionamentos relacionados às condições de trabalho e saúde dos professores – trabalhadores na área da educação, como eu.

Na Introdução apresento o tema da pesquisa, as questões e pressupostos norteadores, os objetivos, a justificativa e relevância, bem como o contexto em que se desenvolveu este estudo.

No segundo capítulo busquei contextualizar a temática em linhas gerais. Abordei algumas das metamorfoses ocorridas no mundo do trabalho a partir da década de 1980 e 1990, ancorando tal reflexão em autores internacionais e nacionais de diversas áreas de conhecimento. Refleti sobre as faces do trabalho, sobre o deslocamento do padrão produtivo e das inúmeras avalanches da flexibilização sobre a educação brasileira sob a NGP. Contemplei ainda algumas reflexões sobre a transição do modelo taylorista-fordista para o paradigma da flexibilidade ou toyotismo. Explorei também nesse capítulo as questões relacionadas à saúde dos professores, abordando, de forma sucinta, as principais patologias que emergiram na coleta de dados. Discorri a respeito das Síndromes de *Burnout* e do Pânico, eufonia e disfonia, depressão e outras moléstias que acometem os docentes e ocasionam afastamento de seus postos de trabalho.

O terceiro capítulo foi dedicado à descrição dos procedimentos metodológicos adotados nesta pesquisa.

No quarto capítulo descrevo os resultados obtidos a partir das entrevistas e questionários, bem como de documentos oficiais fornecidos pela Secretaria Municipal da Educação de Lages. Discorro acerca o modelo de gestão adotado, suas características principais e a possível presença da NGP nas escolas pesquisadas. Exponho também as condições objetivas e subjetivas do trabalho e a percepção dos gestores acerca de suas atividades laborais e condições de saúde. Apresento ainda resultados estatísticos da etapa quantitativa da pesquisa, analisadas em conjunto com as entrevistas, buscando entender o modelo de gestão adotado nas escolas da rede pública municipal de educação de Lages e seus desdobramentos em termos de condições de trabalho e reflexos na saúde dos professores.

Por fim, exponho as considerações finais, salientando que a análise realizada a partir das informações obtidas estão aquém das possibilidades concretas que o volume e a complexidade do material oferecem. Ressalto que, em função da limitação temporal para a escritura desta dissertação, o tema permanece em aberto, merecendo a continuidade deste estudo.

2 - O QUE É TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE?

Na fase atual do capitalismo, com a informatização global, o trabalhador já não trabalha 16 horas por dia, mas por outro lado, não tem tempo certo de trabalho, porque pode estar em qualquer lugar a qualquer tempo desenvolvendo a sua atividade profissional [...]. No entanto, esse mais-trabalho está deixando o trabalhador cada vez mais propício à doença.

(Juscelino Polonial, 2013, p. 25-26)

2.1 AS FACES DO TRABALHO

A origem semântica do termo “trabalho” tem origem latina. É caracterizado como: “Pequena trave”. Do lat. *trabecula*, dim. de trabs: trave. Pequena viga de madeira que se impunha aos escravos para obrigá-los a trabalhar. Outros relacionam trabalho a *tripalium*: três paus, também instrumento de suplício para obrigar os escravos ao trabalho” (PORTELLA, 1984, p. 117-118).

O trabalho é condição *sine qua non* para a existência e sobrevivência da espécie humana. Pereira (2005) entende a configuração do trabalho como duas formas distintas. A primeira está relacionada ao aspecto positivo, levando-se em consideração seu caráter ontológico. A segunda ao aspecto negativo, entendida aqui como profissão ou emprego.

Sendo assim, o trabalho está ligado

Ao processo de satisfação das necessidades humanas onde o homem se relaciona com a natureza e com os outros homens, produzindo sua própria humanidade [...] e como atividade de produção de mercadorias tendo em vista o lucro e o acúmulo do capital. Nessa discussão, o trabalho também é visto como o momento da obrigação do homem à alguma coisa (CÂNDIDO, 2005, p. 1-2).

Percebe-se na avaliação de Cândido, que o trabalho apresenta uma face contraditória. De um lado como atividade necessária à sobrevivência do homem, por outro, como obrigação diária do trabalhador pela produção de mercadorias e conseqüentemente do lucro para quem o emprega. Tomando como característica contemporânea a obrigatoriedade diária do trabalho, Roesler (2012, p. 57), salienta que a partir de “conhecimentos empíricos baseados nas atividades desempenhadas no dia a

dia, para o trabalhador sua atividade pode se apresentar em sua face contraditória, como fonte de prazer e de angústia, de dependência e de autonomia, de tensão e de criatividade”.

O trabalho, ao longo da história, teve íntima

Relação com à tradição cristã [...] associado ao castigo e sofrimento. [...] Na sociedade medieval, [...] continua a caracterizar a condição [de] castigo. Na sociedade moderna, era cidadão apto a participar da vida política e social aquele que fosse proprietário e não empregado de outrem. Em diferentes épocas, e algumas não tão remotas, aqueles que de fato trabalhavam eram denominados escravos, perdiam sua condição de pessoa, transformando-se em coisa, mercadoria, objeto passível de compra, venda e troca. O fato é que a subsistência humana sempre esteve condicionada ao realizar-se um trabalho. [...] A reflexão acerca do trabalho, seu papel e presença na vida do Homem é também tão antiga quanto a própria humanidade, vem desde a Grécia Antiga, berço da civilização ocidental (VIEIRA, 2010, p. 351).

A ideia do trabalho como flagelo - pelo menos do ponto de vista ideológico - começa a ter contornos de recompensa com a reforma protestante, início do século XVI. O trabalho passa a ser percebido como possibilidade de ascensão social e condição espiritual necessária para uma vida extra terrena: “isto faz com que o trabalho a serviço da utilidade social e impessoal surja como promotor da glória de Deus e, portanto, como desejada por Ele” (WEBER, 2003, p. 60).

O trabalho é condição necessária (FRIGOTTO, 2005; SAVIANI, 2007; BLANCH, 2011) para a produção de bens que supram suas necessidades sociais materiais e imateriais no tempo e no espaço. Nestes termos, “tudo que está ao nosso redor e de que tanto precisamos para viver” (SANTOS, 2014, p. 50) resulta do trabalho.

O mesmo autor, em artigo publicado pela Revista Grandes Temas do Conhecimento: Sociologia Especial, nº 1. Ano 1, intitulado Karl Marx e as classes sociais faz a seguinte indagação: Do que os seres humanos precisam para viver? Marx e Engels, na obra *Ideologia Alemã* (1986) respondem à essa questão dizendo: “o primeiro pressuposto de toda a existência humana é de que os homens devem estar em condições de viver para poder fazer história” (MARX, ENGELS, 1986, p. 39) e isso decorre do trabalho.

O trabalho pode ser compreendido como produto e produtor do homem. Pois, enquanto categoria central (SAVIANI, 2007) “é práxis que possibilita recriar, não apenas no plano econômico, mas no âmbito da arte e da cultural, linguagem e símbolos,

o mundo humano como respostas às suas múltiplas e históricas necessidades” (FRIGOTTO, 2005, p. 3).

Para Frigotto, Ciavatta e Ramos (2013, p. 2),

O trabalho é parte fundamental da ontologia do ser social. A aquisição da consciência se dá pelo trabalho, pela ação sobre a natureza. O trabalho, neste sentido, não é emprego, não é apenas uma forma histórica do trabalho em sociedade, ele é a atividade fundamental pela qual o ser humano se humaniza, se cria, se expande em conhecimento, se aperfeiçoa. O trabalho é a base estruturante de um novo tipo de ser, de uma nova concepção de história.

Refletir sobre sentido e significados do trabalho é tarefa necessária para este estudo que se propõe a analisar as condições de trabalho sob a Nova Gestão Pública e seus reflexos na saúde dos professores da rede pública municipal de Lages – SC.

2.1.2 Sentido e significado do trabalho

Etimologicamente a “palavra sentido origina-se do latim *sensus*, que remete à percepção, significado, sentimento, ou ao verbo *sentire*: perceber, sentir e saber” (HARPER, 2001 apud TOLFO, PICCININI, 2007, p. 39).

O Sentido e significados do trabalho tem sido abordados em pesquisas internacionais e nacionais por autores que estudam temas relacionados ao mundo do trabalho contemporâneo (BLANCH, 2011; ANTUNES, 2012; ROESLER, 2012; LAGO, CODO, 2010; SILVA, 2009). Tolfo e Piccinini (2007, p. 7), compreendem sentidos e significados do trabalho como conceitos diferentes. Como não é objetivo desse subitem discutir e aprofundar cada um deles, a reflexão que se segue está balizada pelo entendimento que o grupo MOW (*Meaning of Work International Research Team*)³ tem sobre a temática. O grupo MOW que desenvolve pesquisas em diversos países do mundo sobre significado do trabalho, entende-os como sinônimo. A reflexão aqui está ancorada neste entendimento.

As metamorfoses no mundo do trabalho a partir dos anos de 1980 e subsequentes aos anos de 1990 causaram impactos “brutais” (ANTUNES, 2012) na vida do trabalhador e conseqüentemente nos sentidos e significados do trabalho. Avanços

³ Equipe de investigação *Meaning of Work International Research Team* - MOW (1987), busca definir e identificar variáveis que expliquem os significados que os sujeitos atribuem ao seu trabalho (NOVO et.al, 2010).

tecnológicos, intensificação produtiva, flexibilização do trabalho, desregulamentação das normas trabalhistas, novos postos de trabalho e extinção de outros etc., tem reverberos no modo como os trabalhadores operam sua relação com o trabalho “já que o sentido do trabalho influencia as formas de atividade laboral, a flexibilidade e a produtividade dos trabalhadores, pois afeta as crenças sobre o que é legítimo e o que se pode tolerar do trabalho” (MOW, apud NOVO et al, 2010).

A frase proferida por uma das diretores que entreviste “*Eu gosto do que faço!*”, pode ser interpretada pela psicologia como um estado de satisfação pessoal; pela sociologia como o resultado do trabalho coletivo; pela antropologia como sinalizador de mecanismos positivos existentes na cultura interna de trabalho, porém, sua compreensão está vinculada ao mundo do trabalho e ao significado a ele atribuído pelo trabalhador.

Este fato leva a pensar que o grau de satisfação do trabalhador pode estar associado à ideia do trabalho como condição central vital à sobrevivência e realização de uma pessoa em um determinado momento. Essa compreensão pode ser mediada pelo “construto complexo composto por um componente valorativo, que mensura o valor atribuído a este dentro da vida dos sujeitos” (TOLFO, PICCININI, 2007, p. 39), neste caso, a condição de gestora.

Outra dimensão a ser considerada em relação ao fato de um trabalhador estar feliz com o que faz, encontra respaldo nas variáveis “prestígio e retorno financeiro, mantê-los em atividade, permitir-lhes contato social e estabelecimento de relações interpessoais; fazê-los sentirem-se úteis para a sociedade; permitir sua auto realização (TOLFO, PICCININI, 2007, p. 40).

O trabalho tem significados diferentes para os trabalhadores de um modo geral. Os significado não são construído de forma linear e estão sujeitos ao movimento da conjuntura econômica, social e cultural de um determinado momento histórico. Até porque as metamorfoses que ocorrem no mundo do trabalho ocasionam novas relações “de trabalho bem como [outras] relações socioculturais-econômicas. Além disso, alteram-se os sentidos conferidos ao trabalho, bem como, impõem-se aos indivíduos novas percepções, novos modos de agir, pensar e sentir o que fazem” (SACHUK, ARAÚJO, 2007 apud CAPRONI NETO, 2012, p. 7).

Antunes (2000, apud TOLFO e PICCININI, 2007, p. 40) define o significado de trabalho como elemento que une ao trabalho a vida e a vida ao trabalho, ou seja,

Para que exista uma vida cheia de sentido fora do trabalho, é necessária uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. Não é possível compatibilizar trabalho assalariado, fetichizado e estranhado com satisfação, realização e pertença que trazem sentido para a vida dos indivíduos. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho.

Percebe-se pela afirmação de Antunes, que o trabalho carrega consigo não somente a condição material, ou seja, o provimento da assistência material do trabalhador, mas também o sentido de poder encontrar sentido para viver.

Morin, Tonelli e Pliopas (2007, p. 55) em seus estudos sobre o significado do trabalho ponderam da seguinte maneira: “Os sentidos do trabalho [estão] fortemente associados à sobrevivência”, porém, ressaltam que há a necessidade de maior investigação sobre o tema, haja vista uma realidade brasileira demarcada pelas desigualdades sociais.

Caproni Neto (2012, p. 9), assinala que

Um trabalho com sentido também favorece experiências de relações humanas satisfatórias, ao estabelecer contato entre as pessoas, contribuindo para a formação de suas identidades. Além disso, ao ser fonte de contatos, o trabalho permite que as pessoas encarem melhor a solidão e encontrem lugar na comunidade.

É possível inferir, a partir das numerosas definições, que o trabalho é característica central na vida das pessoas e que os significados do trabalho mudam no tempo e no espaço em conformidade com as mudanças econômicas, sociais e políticas das sociedades inseridas em um determinado momento histórico.

2.1.3 Características do trabalho docente

Caracterizar o trabalho docente não é uma tarefa simples e nem tampouco pode ser compreendida como algo fixo e descontextualizado do movimento da história.

A profissionalidade docente é um conceito em constante elaboração, cuja compreensão deve ser situada num determinado contexto sócio-histórico. Professores e professoras são os responsáveis pelos processos institucionalizados de educação, ainda que muitos outros agentes educacionais nele interfiram (PASSOS, 2002, p. 1).

Passos (2002, p.1) lembra que uma das primeiras características do professor, mas não a única, é o fato desta ser uma atividade interativa e mediada pelas relações entre o homem e a sociedade. O ensino, função social da escola e tarefa primordial do professor, “dirige-se a seres humanos que são ao mesmo tempo seres individuais e sociais”.

Uma das implicações ao professor, por ser este trabalho interativo, é o investimento pessoal (capital intelectual e afetivo) que o profissional precisa fazer a fim de “garantir o envolvimento do(a) aluno(a) no processo, para despertar seu interesse e participação e para evitar desvios que possam prejudicar o trabalho” (PASSOS, 2002, p. 2).

Outros aspectos referentes às atividades específicas do professor são a criatividade, afetividade e a ética. A respeito desta última (TARDIF, 2002 apud PASSOS, 2002, p. 2) “aponta ainda a dimensão ética do trabalho docente que envolve questões como relações de poder, juízos de valor, escolhas, interesses, direitos e privilégios”.

Louzano *et al* (2010) observam que as características do professor estão relacionadas também às atratividades da carreira entendidas como condições materiais e subjetivas que circundam esse universo. Tais condições são:

a) Flexibilidade. A maioria dos professores tem a opção de trabalhar em tempo parcial e acomodar outros trabalhos dentro ou fora da escola onde atuam, de acordo com suas necessidades pessoais e financeiras; 2. Férias. Os professores têm geralmente férias mais longas (e mais frequentes) do que profissionais de outras áreas; 3. Taxas de desemprego baixas. Os professores raramente ficam desempregados por longos períodos de tempo; 4. Altruísmo. Os professores acreditam que podem contribuir para o desenvolvimento social (LOUZANO *et al*, 2010, p. 548).

Estas características até então apontadas, são insuficientes para dimensionar o trabalho docentes e o seu grau de inserção na sociedade, haja vista sua complexidade e constante mutação. O intuito aqui não elencar todas as características, mas citar algumas com a finalidade de entender que a categoria do magistério se faz e se refaz no movimento da história.

Ser profissional da área de educação no Brasil não é tarefa fácil. As políticas públicas ainda são insuficientes para solucionar os reais problemas educacionais, destacando-se dentre eles as novas relações de trabalho como modelo de gestão

engendrado e ideologicamente condicionante de hábitos, costumes e práticas pedagógicas voltadas às necessidades do mercado.

Para Souza (2009, p.125) é visível que “os professores, na sua grande maioria, [...] não sentem prazer no trabalho. Dar aulas é um fardo, um peso cada vez mais difícil de ser carregado”. O trabalho docente não ficou imune a reestruturação produtiva a partir dos anos de 1990 nos países centrais. Segundo Martins (2011, p. 35) esse processo intenso e de expansão continental, balizado pelas políticas neoliberais “atrelam a educação pública a simples preparação para o mercado de trabalho”.

O modelo neoliberal consiste em no projeto político, econômico e social de “caráter hegemônico que está fundamentado na subordinação da sociedade ao mercado livre e a não-intervenção do poder público, sendo o mercado livre responsável pela preservação da ordem social” (MACIEL, SHIGUNOV NETO, 2004, p. 36).

Conforme Ataíde (2012, P. 338)

O modelo neoliberal e sua reestruturação produtiva, no geral, têm afetado as relações de trabalho no mundo inteiro; em consequência, tem produzido uma grande situação de desemprego e a falta de condições de trabalho através da precarização e da sua desregulamentação.

Esse quadro apontado por Souza e Martins revela de um lado, o sofrimento dos professores em sua profissão. De outro, a condição pedagógica voltada aos interesses do mercado, corroborando a dinâmica do que é ser professor nos dias atuais.

2.2 SETOR TERCIÁRIO: UMA EXPANSÃO EM FORMA DE “AVALANCHE”.

Antunes (2012) assinala o processo de transformação do padrão produtivo no Brasil, a partir dos anos de 1990, como sendo denso e intenso compelido pelas formulações definidas pelo Consenso de Washington [ocorrido em 1989]. “Tais mudanças desencadearam uma onda enorme de desregulamentações nas mais distintas esferas do mundo do trabalho” (ANTUNES, 2012, p. 44).

Percebe-se que houve um deslocamento de prioridades na produtividade brasileira desde a segunda metade do século XX. O setor terciário (de serviços), antes menos visível em função da relevância do setor secundário (indústria), vem protagonizar hoje o *locus* receptor da mão de obra em condições cada vez mais precarizadas (ANTUNES, 2012; ABONIZIO, 2012).

O mercado prestador de serviços tem, por um lado, “acolhido” trabalhadores descartados da indústria, por conta do processo de deslocamento e por outro, essa absorção de mão-de-obra, é feita de forma “ainda mais supérflua [onde] parcela significativa da força [...] de trabalho encontra-se realizando trabalhos parciais e precarizados” (ANTUNES, 2011, p. 407).

Os novos postos de trabalho na contemporaneidade estão mais alocados na prestação de serviços, porém não mais justos e favoráveis aos trabalhadores que deles dependem para sobreviver, pois as condições laborais foram se deteriorando ao longo desse processo em consonância com os interesses do capital.

2.2.1 O que sobrou das inúmeras “avalanches”?

As transformações nos serviços chegam às escolas como uma avalanche. No entanto, as mudanças reais no cotidiano docente não saem do campo da promessa, pois

O processo de precarização do trabalho docente pode ser observado no interior do novo paradigma “educação para todos”, na medida em que a atividade docente extrapola de maneira demasiada a sua área de formação. Por exemplo, em muitos casos o professor é obrigado a desempenhar funções de assistente social, enfermeiro, psicólogo, etc. Além disso, as estratégias de gestão, como por exemplo, o comunitarismo, voluntariado (Amigos da Escola), incidem e reforçam o sentimento de desqualificação e desprofissionalização desses profissionais (ABONIZIO, 2012, p. 14).

Percebe-se pela reflexão do autor que o Estado, ao promover políticas de gestão compensatórias, isenta-se de sua responsabilidade e ideologicamente reforça o discurso do fracasso escolar como sendo culpa do professorado, que trabalha minimamente e mal. Reforça-se assim o discurso da crise de qualidade na educação como sendo resultado da baixa qualificação dos docentes, da má de gestão e da pouca ou nenhuma flexibilidade administrativa.

A necessidade de flexibilizar os serviços públicos - neste caso a educação - pode ser compreendida a partir da ausência ou pouca intervenção do Estado neste campo e da introdução das políticas do modelo de gerenciamento “flexível” nas escolas.

Assim, no momento do *Welfare State* em que o Estado tinha um caráter fortemente interventor na economia, a escola era considerada como estratégica na formação do capital humano preparando a mão-

de-obra para o ingresso no mercado, o que justificava um mínimo investimento público em políticas públicas para a Educação [...]. Na conjuntura neoliberal, o Estado assume a forma de mínimo no que tange ao investimento no social; a escola permanece formando mão-de-obra para a nova organização do trabalho, mas agora contando com financiamento cada vez mais restrito do Estado e inserção de fontes alternativas privadas de financiamento, que trazem consigo ingerência da esfera privada sobre a educação escolar formal pública (COSTA, FERNANDES NETO, SOUZA, 2009, p. 7-8).

Este modelo de gerenciamento tem encontrado respaldo ideológico “nos discursos governamentais [onde] a educação foi se transformando de solução em problemas a ser resolvido” (COSTA, FERNANDES NETO, SOUZA, 2009, p. 8), não mais sob responsabilidade do Estado, e sim da escola e da comunidade onde está inserida (Associações de pais e professores, Grêmios estudantis e gestores escolares).

Para Frigotto (2001, p. 13), esse processo de desobrigação ou a não interferência estatal na educação e atribuição do fracasso desta ao professorado é “cinicamente chamado de flexibilização”. O termo flexibilização tem sua matriz etimológica na língua latina, cujo correspondente linguístico equivale à *flecto*, que por sua vez, deriva o “verbo flexibilizar trazendo como sentido curvar, dobrar. Surgiu na Europa, no início dos anos de 1980, em época de recessão” (DOMINGUES, 2011, p. 35).

Conforme Vieira (2012), a terminologia “flexibilização” ainda ocupa a categoria de neologismo, pois não é encontrada em dicionários da língua portuguesa. “Neles, são encontradas apenas as palavras flexibilidade, do latim *flexibilitate*, significando a qualidade de ser flexível” (VIEIRA, 2012, p. 13). Contudo é necessário dizer que “flexibilização” e “desregulamentação” são, do ponto de vista semântico, distintos.

A flexibilização contém em si a ideia de interferência do Estado, ainda que de forma mínima, com normas gerais sem as quais seria impossível a contemplação de uma vida digna ao trabalhador. A desregulamentação implica a ausência ou a não proteção do Estado para com o trabalhador, delegando para esfera privada, individual ou coletiva, a regulamentação das condições de trabalho (SÜSSEKIND, apud VIEIRA, 2012).

A retórica dos defensores da flexibilização parece-nos pautar-se na maior autonomia e negociação direta entre Capital e Trabalho (ANTUNES, 2012). Essa, por sua vez, mascara as relações degradantes de trabalho e ocultam as causas da precarização laboral.

2.2.2 Do modelo taylorista-fordista ao paradigma “flexível”

As políticas neoliberais ditam regras a serem cumpridas com intuito de manter o prolongamento do sistema capitalista. Silva (2009, p. 229) refere-se a esse contexto da ação produtiva dos trabalhadores como sendo também o retrato de um processo que não desaparece, mas que incorpora novas formas de produzir, ou seja, “com a introdução de novas máquinas e a adoção de uma forma cada vez mais racionalizada de organizar a produção”, tanto o trabalhador como as relações de trabalho, se (re)fazem num processo contínuo na contemporaneidade.

O modelo de produção e distribuição de mercadorias, balizado pelo padrão mencionado e com grande aceitação no meio empresarial dos anos de 1960 (SILVA, 2009) vai sendo reconfigurado paulatinamente por outra forma de produzir, alocar e distribuir a produção. O novo formato, de caráter hegemônico a partir dos anos de 1980, é o Toyotismo ou

“Padrão flexível”, como ficou conhecido, [e] se deu em meio a processos mais amplos de mudanças na sociedade e no mundo do trabalho. Tal processo ocorreu especialmente na década de 1990 e atingiu, em cheio, o universo laboral de trabalhadores [...]. Entre suas marcas estão a flexibilização[...], o desemprego e o uso intenso de novas tecnologias, não apenas nas indústrias, mas em todos os setores produtivos (SILVA, 2009, p. 229).

Desse modo, com a retração do binômio taylorista-fordista, vem ocorrendo uma redução do proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, estável e especializado (SILVA, 2009; ANTUNES, ALVES, 2004; ANTUNES, 2012). Este percurso, não apenas corrobora as transmutações no cenário laboral, como também evidenciam a precarização e incertezas vividas pelos trabalhadores do século XXI, neste caso, os trabalhadores da educação. Da mesma forma que em outros setores da economia, encontramos a terceirização e os contratos por tempo determinado, em condições de trabalho precárias e direitos trabalhistas exíguos ou inexistentes. Exemplo dessa realidade são os professores admitidos em caráter temporário- os chamados ACTs, totalizando elevado contingente nas escolas e cujo futuro é incerto.

Blanch (2011, p. 3) argumenta que o universo laboral em constante mutação está “dominado por un alto grado de incertidumbre, que funciona como fuente inagotable de preguntas sobre lo que se puede saber de él y sobre lo que se debe hacer para vivirlo en las mejores condiciones”. Em outras palavras, as variações decorridas

deste processo de instabilidade profissional se transferem para o terreno da educação ocasionando situações de pânico, estresse e depressão, “Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT)” (MARTINS, 2011, p. 23).

Algumas destas patologias são refletidas no subitem 2.6 deste capítulo, que trata dos riscos à saúde do professor.

2.3 A NOVA GESTÃO PÚBLICA OU *NEW PUBLIC MANAGEMENT*

Para o entendimento do que se propõe aqui, elenquei alguns dos elementos constitutivos da NGP, caracterizados conforme os estudos realizados por Blanch (2011). Não se trata de desenvolver cada um deles por não ser este o objetivo proposto neste trabalho. Procurei descrevê-los, com o intuito de dar visibilidade, coerência e maior compreensão aos achados da pesquisas, os quais são analisados no capítulo IV.

Blanch (2011) entende como atributos da NGP um conjunto de princípios categorizados pelo que denominei de prelúdios. Na perspectiva deste autor, tais princípios estão organizados da seguinte maneira: 1) “profesionalización de la gestión”; 2) “desburocratización”; 3) “eliminación del déficit financeiro mediante um control de gastos y un incremento de la eficiencia”; 4) “incentivación de la productividad” 5) “la competitividad y la rentabilidad”; 6) “planificación de objetivos estratégicos y evaluación según competencias y resultados”; 7) “aplicación de indicadores de coste-beneficio y de la estrategia minimax (maximización de los beneficios y minimización de los costes”; 8) “[...] desarrollo de una cultura organizacional centrada em la responsabilidad [...] de la gestión”; 9) “[...] múltiple reducción de los grupos receptores del sérvio al estatus de clientes o consumidores”; 10) “del ejercicio profesional a uma mera *relación comercial* y de la misma organización prestadora del servicio a uma empresa mercantil”; 11) “flexibilización y desreglamentación de las relaciones laborales y firma apuesta por la “calidad” y excelência” de la organización, aí como por la innovación tecnológica” (BLANCH, 2011, p. 8). Algumas das características apontadas pelo autor foram encontradas nos depoimentos das administradoras das duas escolas pesquisadas.

No que pese a existência de maior ou menor prevalência desse modelo, Blanch (2010, 2011), Maciel e Shigunov Neto (2004) insistem na afirmação de que a NGP, em seu formato ideológico, tem sua origem vinculada à iniciativa privada que foi, ao longo do tempo, sendo incorporada pelos governos neoliberais com as reformas ocorridas na

Europa (1979), América do Norte (1980), na América Latina México (1988) e penetrando a Administração dos Serviços Públicos a partir dos anos de 1980 e subsequentes no Brasil e, em especial, nos anos de 1990 com o Governo Fernando Collor de Mello.

Segundo Blanch (2011), a NGP tem características plurais e polissêmicas. Sendo essa a conformação delineada, permite-se pensar, de acordo com o autor, de que

La expresión Nueva Gestión Pública tiene carácter polisémico, ya que no remite a un modelo único y unívoco, sino más bien a un repertorio de prácticas organizacionales que, en conjunto, son presentadas y defendidas como correctivo y alternativa del viejo modelo militar-burocrático de organización de los servicios públicos, caracterizado, desde la óptica neoliberal, por su ineficiencia [e] incompetencia” (BLANCH, 2011, p. 7).

Observa-se na reflexão de Blanch que o discurso neoliberal defende e propala um conjunto de práticas rígidas, corretivas como sendo alternativas de combate à ineficiência e a incompetência na gestão pública promovida pelo Estado.

Esse enunciado centrado na eficiência versus ineficiência, do ponto de vista ideológico, mascara as motivações reais de gerenciamento e seus desdobramentos nos serviços públicos (educação, segurança, saúde, justiça etc.). Conforme anuncia o mesmo autor, o novo desenho organizacional, gestão e regulamentação do trabalho “han sido reestructurados en función de la lógica del mercado y de acuerdo con el paradigma empresarial” (BLANCH, 2011, p. 2) e não para modernizar o serviço público e qualificá-lo como tem sido a oratória proferida pelos neoliberais.

Algumas das características semelhantes às ventiladas acima se estendem ao campo da educação brasileira e a linguagem do Estado. Fernandes Neto (2009) salienta que o Estado, ao mudar seu entendimento sobre sua atuação em relação aos serviços públicos, reorganiza também sua relação com a educação escolar.

Parece ser nessa interface entre o confabular neoliberal e o “mundo onde, cada vez mais, o capital invade as esferas da vida social e econômica, privatizando tudo, saqueando [...] recursos antes destinados às chamadas áreas prioritárias, saúde e educação” (COSTA, FERNANDES NETO e SOUZA, 2009, p. 8) que, por um lado a NGP - enquanto princípio -, procura modernizar os serviços públicos, e por outro lado, oblitera as reais dificuldades no campo educacional sob o comando de tais políticas servindo para a manutenção ou perpetuação da lógica capitalista .

Perante este diversificado panorama, sem a pretensão de esgotar o assunto, início uma reflexão sobre as condições de trabalho do professor, tendo como eixo norteador a inserção da tecnologia no ambiente escolar.

2.4 CONDIÇÕES DE TRABALHO DO PROFESSOR

Novamente recorro aos estudos de Josep Maria Blanch (2011), que oferece o seguinte esclarecimento:

Por condiciones de trabajo se entiende el conjunto de las circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales en el marco de las cuales se desarrollan la actividad y las relaciones laborales (BLANCH, 2011, p. 2011).

A compreensão do autor possibilita pensar as condições de trabalho como totalidade. Portanto, alterações que impliquem desarmonia, desequilíbrio em uma ou mais dessas instâncias, repercutem, em meu entendimento, em relações de trabalho fragilizadas.

O trabalho é tomado aqui na perspectiva marxista, ou seja inerente ao ser, sendo um dos grandes promotores de satisfação pessoal, provedor das condições básicas da subsistência e responsável pela produção econômica de bens materiais e imateriais elencados como serviços úteis a uma determinada comunidade. Nestes termos, a categoria trabalho é central (SAVIANI, 2007) quando a análise envolve os trabalhadores da educação frente “as metamorfoses do mundo do trabalho no contexto da mundialização do capital.” (ANTUNES, ALVES, 2005, p. 336).

O trabalho escolar e as condições materiais a ela conectadas foram sendo redimensionados paulatinamente ao longo do tempo (DAGNINO, 2009; FONSECA, 2011; PAIXÃO, 2011). A tecnologia, já mencionada como fio condutor dessa premissa, “vêm inserindo-se nas instituições escolares com grande rapidez, incentivando os docentes das mais variadas modalidades a introduzirem estes recursos no processo de [ensino] aprendizagem” (ARAÚJO, 2013, p. 30).

Os recursos multimídias, tais como computadores, vídeos, projetor multimídia, *tablet* e outros, são anunciados como ferramentas de trabalho que promovem maior agilidade aos trabalhos escolares e, ainda, como motivadoras de maior qualidade de vida. Esse prenúncio, “cria a falsa ideia, frente à sempre crescente demanda de trabalho

extraclasse levada [pelo professor] para casa, de “ganho” de tempo sobrando assim, mais tempo para família” (MARTINS, 2011, p. 72). De acordo com Fernando Fidalgo e Nara Fidalgo (2008), citado por Martins (2011, p. 72),

o que acontece, na verdade, é que o tempo passado em frente ao computador, mesmo agilizando o trabalho, não nos libera para a vida. Entretanto, nos imprime uma marca de que depois de todas as tarefas realizadas com agilidade e presteza, outras tantas emergirão dos e-mails, dos fóruns de discussão, dos chats, ou mesmo do velho celular.

As atividades docente extraclasse não vem acompanhado de remuneração adicional. O que está incluso nessa atividade a mais é o maior tempo dedicado a tais atividades, tomando assim, grandes períodos importantes que são aqueles necessários para a reprodução da força de trabalho, ou seja, de descanso. Esse contexto acaba por produzir as condições de subjetividade consciente ou inconsciente dos professores, conduzindo esses profissionais ao adoecimento (ASSUNÇÃO, OLIVEIRA, 2009; BATISTA, 2005).

Não se pode negar que a presença de tecnologias nas escolas dinamizou o cumprimento de atividades que antes demandavam maior dedicação e profissionais preparados para tal finalidade. Freitas *et al* (2010, p. 2) enfatizam que a introdução de “tecnologias representou e ainda representa um incremento inegável na produtividade, com suposta eliminação de tarefas penosas ou pesadas, levando a uma nova relação homem/máquina” e provavelmente a redução de custos financeiros aos cofres públicos nas três esferas de poder.

Não é tarefa aqui, discorrer e aprofundar para onde foram alocados e o que agora fazem os profissionais que foram substituídos com a implantação das novas tecnologias nas instâncias de ensino como não o é, inquirir o que a Federação, o Estado e os Municípios fazem com o possível dinheiro economizado, mas de trazer para o debate “esta nova relação em que, surgem novos [conflitos] e riscos para a saúde dos trabalhadores, envolvendo os aspectos físicos, psíquicos e sociais” (FREITAS *et al*, 2010, p.2).

Observamos que

em países escandinavos e Austrália, Japão, Dinamarca, Canadá e Estados Unidos a prevalência de casos é cada vez maior, contrariando uma expectativa dos anos de 1980, quando se pensava que o trabalho repetitivo e suas consequências sobre a saúde do trabalhador diminuiriam com o avanço da tecnologia (MARTINS, 2011, p. 25).

Os recursos tecnológicos, anteriormente citados como provedores de maior ganho de tempo e qualidade de vida aos trabalhadores (professores) têm servido muito mais, na visão de Dagnino (2009) aos interesses crescentes de maximização do lucro privado do que ao propósito de qualificar e garantir melhores condições de trabalho aos trabalhadores, nesse caso, os educadores.

Paixão (2011, p. 14), ao participar da discussão, aponta na mesma direção de Dagnino (2009), afirmando que “as inovações tecnológicas acontecem em períodos cada vez menores e são rapidamente agregadas ao campo produtivo”, portanto, menos direcionadas ao desenvolvimento das condições reais de uma vida superlativa ao trabalhador que, segundo Antunes (2005), “[...] vive-do-trabalho”.

De acordo com Paixão (2011), o discurso proposto e reforçado pela mídia local e global, de que o incremento tecnológico facilita a vida dos trabalhadores e proporciona maior acesso a informação e ao mundo do trabalho, camufla

o abismo tecnológico entre as classes sociais favorecidas economicamente e os grupos em situação de risco social provoca, na atualidade, a incapacidade destes últimos exercerem sua cidadania plena, seja pela falta de acesso a informações e saberes necessários para solucionar problemas emergentes no seu cotidiano, seja pela incapacidade de ingressar e permanecer no mercado de trabalho (PAIXÃO, 2011, p. 15).

Como afirmei, a inserção tecnológica na forma de conduzir os trabalhos inerentes à escola por si só não explicam as transformações ocorridas no universo educacional. Esta é apenas uma parte que constitui as transformações sociais, econômicas e políticas do século XXI. As condições atuais de trabalho do professor são resultados de uma dinâmica mais ampla a qual permite afirmar que as funções do professor foram deslocadas do plano interno da escola para uma dimensão externa à ela. Conforme Gasparini, Barreto e Assunção (2005, p. 191),

na atualidade, o papel do professor extrapolou a mediação do processo de conhecimento do aluno, o que era comumente esperado. Ampliou-se a missão do profissional para além da sala de aula, a fim de garantir uma articulação entre a escola e a comunidade. O professor, além de ensinar, deve participar da gestão e do planejamento escolar, o que significa uma dedicação mais ampla, a qual se estende às famílias e à comunidade.

As autoras estão chamando atenção para o fato de que as tarefas dos educadores se ampliaram e extrapolam hoje o espaço da sala de aula e os muros da escola. São cada

vez mais destinados aos professores obrigações antes de ordem administrativas e que agora passam a ser também incumbência do professorado. “Embora o sucesso da educação dependa do perfil do professor, a administração escolar não fornece os meios pedagógicos necessários à realização das tarefas, cada vez mais complexas” (GASPARINI, BARRETO, ASSUNÇÃO, 2005, p. 191).

Tal condição vivida hoje pelos trabalhadores da educação requer revisão e novo formato no que se refere às condições de trabalho docente. Rezende e Ostermann (2004, p. 15) mencionam que

Intervir nesse quadro exige mudanças em aspectos sociais, econômicos culturais da realidade educacional e investimento por parte do governo em programas de formação continuada, em políticas de valorização do trabalho docente e na melhoria das condições concretas da educação pública.

Guimarães e Oliveira (2002, p. 242), a esse respeito enfatizam:

A melhoria das condições de trabalho e a elevação do *status* social e econômico dos professores constitui-se elementos fundamentais no processo de profissionalização. Isso precisa se dar efetivamente [...], por meio de planos de carreira e estatutos profissionais adequados, estabilidades dos docentes e exercício da profissão a tempo integral.

As reflexões dos autores soa como um alerta para o corpo docente brasileiro que tem cada vez mais seu trabalho influenciado pela NGP, a qual tem como pano de fundo a flexibilização do trabalho, a desregulamentação das normas trabalhistas e exige maior produção e eficiência laboral. Este cenário tem reflexos tanto nas condições de trabalho como nas condições de saúde do professorado.

2.5 SAÚDE DO PROFESSOR

O modelo da NGP, vem altera do profundamente as condições de trabalho e as relações sociais entre os trabalhadores da educação. Como repercussão, temos o surgimento de patologias relacionadas ao trabalho, bem como o agravamento de outras, existentes há tempos. A categoria docente não poderia estar protegida, uma vez que, da mesma forma que outros trabalhadores, encontra-se submetida aos ditames do movimento sociometabólico do capital (MÉSZÁROS, 2005).

2.5.1. Saúde psíquica e física dos professores: uma mutação do mundo do trabalho

Observa-se que a realidade educacional nacional, internacional e em especial a brasileira (GAULEJAC, 2007; ULRICH, 2005; LAGO, CODO, 2010; RIBEIRO, 2010; BLANCH *et al*, 2011) tem sido impactada pela NGP. Os desdobramentos das políticas de intervenção econômica permeiam a vida cultural, educacional, econômica, jurídica, política e religiosa da sociedade brasileira; conseqüentemente, interferem no modo como professores elaboram estratégias de sobrevivência e cuidados com sua saúde.

Para Blanch (2011, p. 3) a compreensão das novas características que permeiam os serviços e seus possíveis desajustes no modo de adoecer dos trabalhadores, passa pela análise do modelo da NGP e sua ingerência no setor públicos contemporâneo. É preciso conhecer e reconhecer “la importancia del contexto en que se producen las prácticas observadas y los conocimientos sobre las mismas”.

As relações de trabalho e de saúde dos docentes no cenário nacional e internacional tem merecido atenção de estudiosos nacionais e internacionais, muitos deles já mencionado neste trabalho. Blanch (2011, p. 3) enfatiza que “buena parte del orden social y cultural se construye sobre la base de las relaciones laborales, todo cambio en esta base repercute en las condiciones de la vida humana”. Dito de outra maneira, as mudanças no mundo do trabalho interferem na promoção ou não de maior ou menor qualidade das relações de trabalho e particularmente na saúde dos trabalhadores - nesse caso - dos profissionais da educação inseridos nas instituições de ensino.

A esse respeito Martins (2011), ao estudar a saúde de professores/as do curso de enfermagem no IFSC (Instituto Federal de Santa Catarina), Campus de Florianópolis, salienta que a

Saúde [...] [de] doutores, mestres e especialistas também qualifica a educação na medida em que estão inseridos numa instituição onde as relações de trabalho sejam horizontalizadas, democráticas, solidárias e afetivas. Se tais relações são opostas a esse conjunto de princípios, também a saúde e a educação serão desqualificadas, pois uma não está separada da outra (MARTINS, 2011, p. 87).

Para Saviani (2007, p. 152) “trabalho e educação são atividades especificamente humanas. Isso significa que, rigorosamente falando, apenas o ser humano trabalha e educa”, mas certamente esses trabalhadores não o fazem sem plenas condições de saúde.

Coelho e Naomar de Almeida Filho (1999, p. 25), ao reavaliarem a obra sobre normalidade, saúde, doença e patologia de George Canguilhem, filósofo e médico francês do século XX, trazem o termo saúde, do ponto de vista etimológico, como derivado do “latim *sanus*, que possui ascendência grega (*sáos*) e envolve dois sentidos: íntegro, intacto ou bem conservado e infalível ou seguro. Daí a expressão popular *são e salvo*”.

Embora a Organização Mundial da Saúde defina “saúde como um completo estado de bem-estar físico e mental e não apenas a ausência de doenças”, de acordo com Backes et al (2008, p. 2), esse conceito vem sofrendo mudanças, pois “em sua concepção ampliada, é o resultado das condições de alimentação, moradia, educação, meio ambiente, trabalho e renda, transporte, lazer, liberdade e, principalmente, acesso aos serviços de saúde”.

Em que pese a escassez de literatura (BATISTA, 2005; FIDALGO, F. E FIDALGO, N., 2008; ASSUNÇÃO, OLIVEIRA, 2009) sobre saúde do professor no ensino fundamental, médio e superior, se comparados a outros setores que movimentam a economia, Maria de Fátima Lima e Dario de Oliveira Lima-Filho (2009, p. 63) vão dizer que “até pouco tempo, os estudos privilegiavam as relações entre saúde e trabalho, em contextos fabris, onde a relação entre trabalho e saúde é mais direta e os riscos à saúde são mais evidentes”.

Com o deslocamento dos trabalhadores do setor industrial para o de prestação de serviços e a redefinição de prioridades na produtividade brasileira desde a segunda metade do século XX (ANTUNES, 2012) a investigação teórica sobre as condições de saúde destes profissionais também deslocou-se. Do contexto fabril para o de serviços e o magistério dentre eles, “cada vez mais estudos investigam as relações entre saúde e trabalho tendo em vista refletir [e] caracterizar aspectos do trabalho docente e sua influência nos processos de saúde” (CRUZ *et al*, 2010, p. 1).

Esta produção em ascendência vem apontando para as patologias que têm acometido os professores em fins do século XX e início do século XXI. Portanto, é neste contexto que discorro sobre a relação entre saúde e trabalho do professor

2.5.2 Quando as condições de trabalho afetam a saúde do professor

As escolas municipais, estaduais e federais, prestadoras de serviços à população, passam por mudanças significativas. Segundo Assunção e Oliveira (2009, p. 352) tais alterações têm

Implicado a emergência de novas funções e a reorientação de obrigações e tarefas de trabalho docente. Constatações desta natureza justificam investigações interessadas em compreender a reestruturação do trabalho docente e seus efeitos sobre a saúde dos profissionais que atuam nas escolas.

Os profissionais da educação brasileira ocupam hoje, lugar de destaque na escala de mais alto risco para o desenvolvimento de distúrbios variados e apresentam maior prevalência de queixas relacionadas à saúde quando comparados com os outros profissionais (BATISTA, 2005; LAGO, CODO, 2010;).

Conforme apontam Siqueira e Ens (2013), há uma multiplicidade de situações condicionantes de patologias e similares que rondam o universo laboral do professor. Dentre os equivalentes pode-se citar o absenteísmo, que não é propriamente uma doença, mas uma estratégia de enfrentamento dos professores (ASSUNÇÃO, OLIVEIRA, 2009).

Essa discussão encontra respaldo nas palavras de Ulrich (2005, p. 17) ao enfatizar, em seus estudos sobre saúde do professor, que o absenteísmo dos professores em função de licenças médicas pode estar revelando “a luta pela saúde do corpo [e] conduzindo à denúncias das condições de trabalho”. Nestes termos, a sobrecarga de trabalho (*workoverload*), a falta de valorização dos professores, os baixos salários e a lógica de produtividade, são fatores que têm levado ao adoecimento.

O discurso neoliberal vigente desloca as responsabilidades dos problemas educacionais ao gestor e responsabiliza o corpo docente pelo fracasso da aprendizagem de seus alunos, ao mesmo tempo que lhe obriga a cuidar de sua saúde por conta própria. “*Nós não temos plano de saúde. Quando [...] doentes, temos que arcar com os custos. E o pior: temos que marcar a consulta no dia de folga, pois não podemos perder dias de serviço*”, afirma Josileine, uma das professoras entrevistadas nesta pesquisa.

Para Blanch e colaboradores (2011),

“La hegemonia del discurso y del modelo de desarrollo neoliberal está en el origen de las importantes transformaciones de servicio sociales, sanitarios, educacionales, jurídicos, comunicacionales y

culturales del sistema público que La Nueva Gestión Pública (NGP) ha sido implantado (de múltiples maneras, en diversos grados y con desigual eficacia) a escala global” (BLANCH, 2011, p. 7).

É claro que não se está aqui isentando os professores de cuidar e cumprir suas responsabilidades no trabalho de cuidador, educador. Porém, atribuir o fracasso educacional aos professores ou ao sistema de gestão é, no mínimo, insuficiente e ideologicamente conveniente ao sistema capitalista.

O modelo de gerenciamento da iniciativa privada, incorporada aos serviços públicos pelos governos neoliberais tem maximizado maior ganho econômico ao capital e, ao mesmo tempo, atomizado ou minimizado a qualidade de vida dos trabalhadores prestadores de serviços públicos (BLANCH, 2011).

A educação brasileira não deixou de ser contagiada pelo processo de ingerência da NGP. Nesta direção, os estudos de Maciel e Shigunov Neto (2004, p. 47) enfatizam que o Estado “repassa a responsabilidade pela educação para a própria comunidade. “Nesse sentido Fernandes Neto (2009, p 15) menciona que tanto o Estado quanto a educação reconfiguram-se “como instrumentos das elites que controlam o poder e a manutenção do sistema capitalista”. As políticas educacionais em uso corrente, procuram atrelar a educação pública ao mercado de trabalho e a utilizam-na como veículo ideativo adotadas pelo neoliberalismo.

Maciel e Shigunov Neto (2004, p 45) anunciam que a “educação é tida como um bem econômico, uma mercadoria, subordinada às leis do mercado, [...] da oferta e da demanda”. Sob esta perspectiva, a intervenção do poder público na educação, deve ser substituída pela batuta do mercado educacional livre.

Com a degradação das condições de trabalho nos contextos nacional e internacional (ANTUNES, 2005), no caso brasileiro e, em específico, a partir do governo de Fernando Henrique Cardoso nos anos de 1995, acentua-se um fenômeno que é peculiar das relações sociais e produtivas do modo de produção capitalista: o adoecimento (MARTINS, 2011).

O adoecimento de professores não é percebido, por grande parte dos profissionais em educação como consequência do trabalho alienado (BARBOSA, QUINTANEIRO, RIVEIRO, 2013) que hoje realizam. O trabalhador discente enredado em seu *métier*⁴ muitas vezes tem dificuldades em estabelecer as conexões entre as

⁴*Métier* é palavra francesa utilizada para designar “ofício”, “profissão”. É empregada aqui no sentido mais amplo, pois o trabalho não se resume ao cumprimento de tarefas, e sim às relações engendradas no

condições de trabalho precarizadas a partir do imperativo neoliberal e a degradação de sua qualidade de vida e saúde.

Menos visíveis, mas igualmente existentes, as patologias ocupacionais desencadeadas pelo trabalho (LIMA, MELLO, 2010; MARTINS, 2011) estão associadas às “ocorrências de doenças criadas pelas condições de trabalho ou pelos ambientes gerido pelo processo de produção, que provoca desequilíbrios de ordem física e psíquica nos trabalhadores” (MARTINS, 2011, p. 27).

Esta arquitetura social do trabalho docente evidencia as condições de trabalho precarizadas culminando com doenças que acometem os professores.

2.6. A SAÚDE DO PROFESSOR EM RISCO

As políticas públicas dirigidas à educação brasileira ainda são insuficientes para solucionar os reais problemas educacionais (FRIGOTTO, CIAVATTA, 2001; MACIEL, SHIGUNOV NETO, 2004). Soma-se a este fator as novas formas de relações de trabalho (contratação de professores sob condições precarizadas, terceirização de setores importantes nas escolas, banco de horas, excesso de alunos por sala... dentre outros) têm conduzido professores ao adoecimento mental, físico e à síndromes de ordens diversas.

As condições de saúde da classe trabalhadora foram sendo subtraídas, enfraquecidas, diluídas e seriamente comprometidas diante de condições de trabalho adversas. Esse quadro de mutações promoveu um “novo modo de viver, adoecer e morrer de trabalhadores de diversas categorias”, inclusive a do magistério (MARTINS, 2011, p. 25)

Esse quadro de mutações está presente no cotidiano do trabalhador docente da cidade de Lages, na Serra Catarinense, com seus efeitos nocivos e, provavelmente também no de outros profissionais da educação em muitos lugares onde ser professor tem sido a profissão menos desejada por jovens estudantes do ensino fundamental e médio.

Cruz e colaboradores (2010), em pesquisa realizada com professores ressaltam que

percurso social dos trabalhadores dentro e fora da instituição onde atores sociais forjam suas relações de sobrevivência e onde essa é perpassada pelas relações afetivas, pelas relações de lazer, pelas relações de prazer, pelas relações de poder, pelas relações de educação, etc.

A profissão docente [...] tem atravessado um dos seus piores momentos. Pois [...] muitos dos docentes que persistem na profissão, têm apresentado sinais de adoecimento físico ou psicológico, com diagnósticos conhecidos e causas desconhecidas. Os docentes estão invariavelmente numa condição de maior predisposição aos chamados transtornos psicossociais no trabalho que, associados aos agravos na condição física (no caso das Lesões por Esforços Repetitivos - LER, por exemplo), acentuam os desgastes profissionais. Dentre os principais transtornos psicossociais do trabalho, destacam-se as neuroses do trabalho, a fadiga psicológica, o estresse e a síndrome de *burnout* (CRUZ *et al* 2010, p. 149).

Esses transtornos apontados pelos autores podem estar associados ao sobre esforço dos professores para dar conta do “excesso de trabalho além das aulas, das responsabilidades extracurriculares, dar conta do conteúdo, das avaliações de alunos/as, das intransigências administrativas” (MARTINS, 2011, p. 69) desenhando assim um quadro epidemiológico bem mais complexo do que se imagina.

O professorado da rede pública municipal de Lages, parece não estar isento dos desdobramentos que o modelo de gestão adotado traz como consequência às condições de trabalho e à saúde dos trabalhadores no mundo do trabalho contemporâneo. Dentre os problemas apontados pelos entrevistados nas escolas de Lages, destacam-se os relacionados à voz, a síndrome do pânico, a síndrome de *Burnout* ou síndrome da desistência, a depressão, o estresse, ansiedade, a insônia, as enxaquecas, bem como os digestivos, circulatórios e respiratórios. Nessa perspectiva, cabe breve descrição de algumas definições das patologias citadas, sem a intenção de analisá-las do ponto de vista causal e dos efeitos.

2.6.1. Eufonia e disfonia

Falar por tempo superior a capacidade vocal pode gerar problemas à saúde de quem assim o procede. Quando o professor encontra-se mediando uma relação pedagógica em uma sala de aula, em uma conferência, em um seminário ou em uma palestra, o faz mediante inúmeros mecanismos biológicos capazes de lhe propiciar boa eufonia. Quando essa condição é interrompida seu oposto, a disfonia, sobrepõem-se, causando desconfortos vocais.

Para Gonçalves (2012), a

Eufonia é um termo utilizado para descrever a voz em uma condição na qual todos os atributos ideais estão presentes; isto inclui boa

qualidade de som para o ouvinte, conforto para quem fala e integridade dos órgãos e tecidos responsáveis pela fonação. Quando a condição é interrompida, temos a disfonia, termo médico que designa qualquer alteração na esfera de produção da voz (GONÇAVES, 2012, p. 447).

Spitz (2009), ao se referir aos riscos da disfonia, remete seu entendimento para o campo social. A saber:

Os riscos ocupacionais envolvidos para a função de professor incluem uso intensivo da voz, ruído [em] ambiente excessivo [e] grande número de alunos por turma, excesso de trabalho, presença de pó de giz, relação professor-aluno precária, ambiente de trabalho estressante (SPITZ, 2009, p. 6).

A disfonia, a qual tem merecido atenção de estudiosos (BASSI, 2010; SPITZ, 2009; SERVILHA, RUELA, 2010; GONÇALVES, 2012) é um sintoma que somada a outros estressores, culmina na negação da comunicação e na qualidade do trabalho e conseqüentemente na qualidade de vida do professor brasileiro. A esse respeito Spitz (2009) afirma que

O professor é um indivíduo cuja função de comunicação tem papel central em seu desempenho profissional e, portanto, a presença de uma desordem vocal passa a ter implicações amplas na sua qualidade de vida, na sua condição de trabalhador e na sua condição de cidadão (SPITZ, 2009, p. 5).

Em entrevista realizada no mês de agosto de 2014 com Joana⁵, 46 anos observou-se incidências sintomáticas relacionadas à voz. *“Aqui na escola tenho quatorze anos, mas eu fiquei oito anos em sala de aula. E dos outros seis, eu passei seis meses na biblioteca porque eu tive problema de calcificação das cordas vocais”*.

Esta queixa permite

Considerar os professores como grupo de risco para os distúrbios vocais, com conseqüente absentismo, afastamento e até readaptação ao trabalho. A rouquidão, fadiga vocal, ardor na garganta, esforço ao falar, dificuldade em manter a intensidade, em projetar a voz e afonia têm sido citados como os sinais e sintomas frequentes entre os professores com conseqüências negativas para o processo ensino-aprendizagem (SERVILHA, RUELA, 2010, p. 109).

⁵ Os nomes das entrevistadas (desta e posteriores) são fictícios com o intuito de preservar o anonimato das informantes. Optamos por manter a idade real por acreditar que esse dado não compromete as entrevistadas e não fere os princípios éticos da pesquisa.

Além do distúrbio vocal, a Síndrome do pânico é também uma realidade existente entre professores da rede pública municipal da educação de Lages.

2.6.2 A síndrome do pânico

Locatelli (2010) considera que as

Pesquisas realizadas nos Estados Unidos demonstraram que para cada 1000 indivíduos, cerca de um a três são afetados pelo transtorno de pânico. Ocorre, sobretudo, em adultos jovens na faixa etária entre 20 e 45 anos de ambos os sexos, com predileção pelo feminino na proporção de 3:1. Nesta faixa etária, os pacientes estão na plenitude de seu potencial de trabalho (p. 20).

A Síndrome do pânico, “é expressão da instalação de uma situação do perigo interna insuportável para o sujeito: a situação de desamparo, a situação de ausência de ajuda” (LOCATELLI, 2010, p. 11).

Salum, Blaya e Manfro (2009) salientam que

O transtorno do pânico (TP) é caracterizado pela presença de ataques de pânico recorrentes que consistem em uma sensação de medo ou mal-estar intenso acompanhada de sintomas físicos e cognitivos e que se iniciam de forma brusca [...]. Estes ataques acarretam preocupações persistentes ou modificações importantes de comportamento em relação à possibilidade de ocorrência de novos ataques de ansiedade (p. 87).

A Síndrome do pânico é silenciosa, efetiva e provocadora de

Sentimentos psicológicos intensos de apreensão, medo e terror, o indivíduo experimenta sintomas físicos que podem incluir respiração curta, palpitações cardíacas, dores no peito, sensações de asfixia ou sufocação, tontura, sentimentos de irrealidade, formigamento das extremidades, calafrios e calores, suor, fraqueza e tremor (LOCATELLI, 2010, p. 13).

Em entrevista com o representante da Secretaria de Educação do Município de Lages no mês de novembro de 2013, registramos o seguinte relato:

Recebi [...] uma professora com Síndrome do Pânico. Esta docente não consegue mais estar em sala de aula em decorrência da insegurança diante dos alunos. A professora está apavorada; conversei com ela em minha sala [gabinete] e pude ver seu estado de pânico. É inacreditável! Ela leciona no interior, lugar mais tranquilo do que na cidade”
(Representante da Secretaria de Educação do Município de Lages)

Para Carvalho (2011, p. 30), embora os dois tipos de enfermidades citadas - eufonia/disfonia e Síndrome do pânico -, tenham sido estudadas nos últimos anos, “ainda existem lacunas importantes em termos de diagnóstico e classificação, etiologia e tratamento dessa condição clínica”, no que diz respeito às atividades docentes.

2.6.3 A síndrome de *Burnout*

O Ministério da Saúde do Brasil (Brasil, 2001) reconhece a Síndrome de *Burnout*, também conhecida como “síndrome do esgotamento profissional” como

um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com os seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “queima” completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil. (BRASIL, 2001, p. 191).

Wanderley Codo (2010, p. 238) descreve três categorias que constituem a síndrome de *burnout*, como um conceito multidimensional. Em primeiro lugar, a “exaustão emocional - situação em que os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si mesmos a nível afetivo. Percebem esgotada a energia e os recursos emocionais próprios, devido ao contato diário com os problemas”; em segundo, a “despersonalização - desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas de cinismo às pessoas destinatárias do trabalho (usuários/clientes) - endurecimento afetivo, ‘coisificação’ da relação”; e por fim, a “falta de envolvimento pessoal no trabalho - tendência de uma ‘evolução negativa’ no trabalho, afetando a habilidade para realização do trabalho e o atendimento, ou contato com as pessoas usuárias do trabalho, bem como com a organização” (CODO, 2010, p. 238).

Almeida *et al* (2011) compreende-a como uma condição material que

Envolve atitudes, condutas negativas e uma posição de frieza com relação aos clientes, organização e trabalho; cortam as relações interpessoais, como se estivesse em contato apenas com objetos e o profissional apresenta grande irritabilidade; é assim, uma experiência subjetiva, envolvendo atitudes e sentimentos que vêm acarretar

problemas de ordem prática e emocional ao trabalhador e à organização. Esses sintomas tornam o processo de ensino-aprendizagem inviável. Nesse caso o professor torna-se incapaz do mínimo de empatia necessária para a transmissão do conhecimento (p. 279).

O *Burnout* é uma patologia gestada no contexto social, cultural, político, econômico e produtivo (LAGO, CODO, 2010; MARTINS, 2011) e, nestes termos, não pode ser atribuída a causas genéticas e emocionais e tampouco compreendida como um problema cuja responsabilidade é do indivíduo que a sofre.

2.6.4 Depressão

A depressão pode ser compreendida como um estágio momentâneo ou duradouro, dependendo do quadro causal em que foi gerado. Gonçalves e Machado (2007, p. 303) reconhecem que ainda não se sabe “por que um paciente sofre de apenas um episódio depressivo, outros têm várias recaídas, tomando antidepressivos para o resto da vida e outros ainda cometem o suicídio”.

As autoras asseveram que a depressão não é uma doença pós-moderna. É uma patologia que tem merecido atenção desde a antiguidade, passando pela idade Média, pela sociedade moderna até a Idade Contemporânea.

Na Antiguidade os gregos a categorizavam como doença mental. Na Idade Média a referência passou para o plano do sobrenatural e da superstição. Na Idade Moderna sua razão de ser esteve atrelada ideia de melancolia e na Idade Contemporânea é vista como os gregos a viam: “uma doença mental, catalogada na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde (CID) e no Manual de Diagnóstico e Estatística das Perturbações Mentais (DSM)” (GONÇALES, MACHADO, 2007, p. 302).

A depressão é uma patologia cujo diagnóstico ocupa o plano subjetivo, portanto “não acompanham a lógica e objetividade que outros diagnósticos possuem” (PARANHOS, WERLANG, 2009, p. 114) na medicina amparada em pressupostos metodológicos positivista.

Teixeira (2005, p. 41) percebe a depressão como “o mal da contemporaneidade, ou da pós-modernidade, como preferem alguns estudiosos, e passaram a correlacioná-la com a organização social, econômica e política”. A depressão é compreendida e tratada

mediante a compreensão de sua conexão com a dimensão biológica e sua natureza social, econômica e política.

2.6.5 Estresse.

Conforme Delboni (1997, p. 1) Hans Selye, o primeiro a estudar o tema estresse, o caracterizou de duas maneiras. A primeira de *eustress*. Ou seja, “todas as situações boas que também causam desequilíbrio no organismo, pois o mesmo precisa criar condições de adaptabilidade à novas situações criadas pelo ambiente. A segunda de *distress*”. Esta última definição traz a ideia de sofrimento quanto determinada situação é prolongada e não resolvida pelo indivíduo. Isso pode ocasionar desequilíbrio orgânico acarretando em problemas de saúde.

Hans Selye, médico canadense, concebe o estresse relacionado à resposta “orgânica representada por um conjunto de defesas sanguíneas contra qualquer tipo de estímulo nocivo (estressor), inclusive ao estímulo psicológico proveniente do ambiente em que o sujeito está inserido” (SOUZA *et al*, 2009, p. 60).

O *distress* ou estresse, como é conhecido no senso comum, é resultado de situações desestabilizadoras não resolvidas pela pessoas por ele acometido. A variabilidade de situações são muitas, porém uma pessoa pode entrar em um quadro de estresse por traumas vicariantes, segundo Lago e Codo (2010, p. 113) “aqueles decorrentes de observações ou leituras feitas sobre alguém (ao invés de si mesmo)”. Estas situações pontuais podem causar estresse. O estresse está intimamente associada às profissões que lidam diretamente com pessoas (magistério) e principalmente as áreas de saúde (MARTINS, 2011, p. 32).

Rios (2006, p. 35) aponta o estresse como algo positivo e inerente ao ser humano e necessário a sua sobrevivência biológica e social, pois “o estresse não pode ser eliminado porque é parte da vida dos sujeitos e torna-se positivo quando bem administrado”.

Para Mendonça, Souza et al (2009, p. 59) o estresse é condição resultante das relações laborais desregulamentadas e flexibilizadas que rapidamente transformam a sociedade em ambiente social de risco. Todos esses fatores provocam o aumento da “tensão emocional e podem levar o indivíduo ao estresse crônico e, dependendo das estratégias de enfrentamento a problemas [...] utilizadas por ele para enfrentar os problemas relacionados ao trabalho”.

As autoras ainda lembram que

O nível de tensão aumenta de forma inaudita e o ambiente profissional é colocado como espaço que não propicia a satisfação pessoal, o que gera desgastes físicos e emocionais, denominados estresse ocupacional. Este resulta de um conjunto complexo de fenômenos que agem sobre o trabalhador, ou seja, de uma reação orgânica tensional que o trabalhador experimenta, diante de agentes que surgem em desequilíbrio com o contexto do trabalho e são percebidos como ameaçadores à sua integridade (SOUZA et al 2009, p. 58).

2.6.6 Ansiedade

Para Zamignani e Banaco (2005, p. 2) “o fenômeno ansiedade tem sido considerado mais um conceito do que propriamente um fenômeno empírico”.

Nesta perspectiva, citando as concepções de Gentil (1998) e de Kanfer e Philips (1970), os autores definem a ansiedade como

Um estado que envolve excitação biológica ou manifestações autonômicas e musculares (taquicardia, respostas galvânicas da pele, hiperventilação, sensações de afogamento ou sufocamento, sudorese, dores e tremores), redução na eficiência comportamental (decréscimo em habilidades sociais, dificuldade de concentração), respostas de esquiva e/ou fuga (o que sugere expectativa ou um controle por eventos futuros) e relatos verbais de estados internos desagradáveis (angústia, apreensão, medo, insegurança, mal-estar indefinido, etc.) (ZAMIGNANI, BANACO, 2005, p. 3).

O transtorno de ansiedade, dentre outras condições, são caracterizados por “elevação da frequência de batimentos cardíacos, com alterações na respiração e na pressão sanguínea, sudorese, tremores, sensações de falta de ar ou asfixia, dor ou desconforto torácico, náusea, desconforto abdominal, vertigem, desmaio sensações de formigamento” (ZAMIGNANI, BANACO, 2005, p. 4).

Os transtornos de ansiedade

Ocorrem de diferentes formas, com características que configuram os vários tipos de transtornos de ansiedade. A ansiedade pode ser uma reação normal a estímulos desestabilizadores ou que possam atemorizar as pessoas. Essa reação pode ocorrer com sintomas psicológicos, como apreensão, desconforto, medos diversos etc., e também com sintomas físicos, como taquicardia, aumento da frequência respiratória, alterações de pressão arterial (ABRATA, 2010. p. 2)

A ansiedade também pode ser percebida como medo sem causa aparente, como sentimento vago, como estado emocional resultando em desconforto psicológico individual (FABIANI, 2008). No entanto, cabe salientar que os processos de ansiedade são produzidos no contexto social, envolvendo situações objetivas e subjetivas.

2.6.7 Lesões por esforços repetitivos (LER) e Doenças Osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT)

As LER e DORT são patologias que acometem trabalhadores de diversas áreas da economia, mas ainda geram polêmicas no campo da medicina. No entanto, a definição mais aceita atualmente é a da DORT, em função de dois motivos:

Primeiro porque a maioria dos trabalhadores com sintomas no sistema musculoesquelético não apresenta evidência de lesão em qualquer estrutura; a outra razão é que além do esforço repetitivo (sobrecarga dinâmica), outros tipos de sobrecargas no trabalho podem ser nocivas para o trabalhador como sobrecarga estática (uso de contração muscular por períodos prolongados para manutenção de postura); excesso de força empregada para execução de tarefas; uso de instrumentos que transmitam vibração excessiva; trabalhos executados com posturas inadequadas (SOCIEDADE BRASILEIRA DE REUMATOLOGIA, 2011, p. 10).

As DORT estão relacionadas aos distúrbios produzidos no mundo do trabalho. Em não estando o ambiente de trabalho adequado para a realização de tarefas, podem decorrer o acometimento de tendões “músculos, nervos, [...], ligamentos, isolado ou associadamente, com ou sem degeneração dos tecidos, especialmente dos dedos da mão, punho, antebraços, cotovelos, braços, ombros, pescoço, e regiões escapulares” (BUENO, KALINOWSKI, SANTOS, 2010, p. 6).

Geraldo de Azevedo e Souza Filho (2006, p. 22) caracteriza esta patologia como desqualificadora do trabalhador por “causar incapacidade para o trabalho por períodos extensos e, muitas vezes, de forma permanente, [resultando] na combinação da sobrecarga das estruturas anatômica do sistema osteomuscular com a falta de tempo para sua recuperação”.

Para Ribeiro (2010) tal patologia advinda do trabalho, “recai, pesadamente, sobre órgão que comandam a vida de relação: o psiquismo, a subjetividade, a afetividade o comportamento social”.

A breve descrição das patologias aludidas no final deste capítulo não está dissociada das mutações referentes as faces do trabalho e consequentemente dos

sentidos e significados a ele atribuído, tampouco desconectada das condições materiais e imateriais de trabalho e seus reflexos na saúde dos trabalhadores. Elas fazem parte de um contexto onde tanto as afecções como os demais temas e subtemas abordados vem sendo (re)significado pela dinâmica do capital internacional e nacional.

Seria imaturo de minha parte, com base neste recorte textual, afirmar que a tendência é piorar a vida laboral do trabalhador de um modo geral no decorrer do século XXI, mas é não o é, quando assevero que a contextualização feita até aqui, ilustra um quadro preocupante em relação às condições de trabalho e saúde dos trabalhadores nacionais e internacionais (professores) (ANTUNES, 2011; BLANCH, 2011; GAULEJAC, 2007) e, conseqüentemente, do magistério local - nesse caso - educadores da Serra Catarinense da cidade de Lages.

Visando, a posteriori, os resultados da pesquisa sobre as condições de trabalho e saúde dos professores da rede pública municipal de Lages SC, consideramos relevantes mencionar os procedimentos metodológicos da pesquisa que culminou com os achados descritos no capítulo IV.

3 - PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA

[...] divergências conceituais e metodológicas muitas vezes aparecem como grandes incômodos, mas também funcionam como fonte de desafios que marcam conquistas específicas [...], não podemos desconsiderar a malha de sentidos e a complexidade das relações de causas e efeitos ocultos nos atos cotidianos dos homens, principalmente quando agem uns em relação aos outros, assumindo, assim, a condição de atores sociais. (GUIMARÃES NETO, BRAGA GUIMARÃES, ASSIS, , 2012, p. 15-16).

3.1 O PESQUISADOR SE (RE)EDUCA QUANDO FAZ PESQUISA

Quando acadêmicos tomam como tarefa realizar uma pesquisa, deparam-se com circunstâncias que antes eram desconhecidas ou pouco perceptíveis nesse universo. Vale acentuar que o que mais suscitou debates e ansiedades entre os mestrandos em Educação da Universidade do Planalto Catarinense nos anos de 2013 e 2014 foi a abordagem da pesquisa: quantitativa ou qualitativa? Hernandez (2013, p. 41) enfatiza que “nenhum é intrinsecamente melhor do que outro. São apenas abordagens diferentes para o estudo de um fenômeno”.

Com base nas reflexões deste autor, infere-se que a escolha por uma ou por outra e até mesmo por ambas, tem como premissa uma investigação que possa dar conta de perceber e entender a objetividade e subjetividade da realidade dos agentes sociais envolvidos no percurso da pesquisa.

Assim, no caso específico desta pesquisa, por tratar-se de uma investigação exploratória, elegi trabalhar com a combinação das abordagens quantitativa e qualitativa, por entender que é justamente o “trabalho de detetive” (BARBOSA, QUINTANEIRO, RIVEIRO, 2013, p. 41) à procura de achados que vai determinar qual é a melhor opção para conhecer uma realidade que se quer estudar.

Comecei, na condição de investigador, ao perceber que o conhecimento científico é de mão dupla, pois faz aprendiz e também “ensinantes”, independentemente de sermos profissionais desta ou daquela área; a visão se alarga.

A pesquisa amplia as possibilidades de interdisciplinaridade e de diálogo com autores, entrevistados/as e demais personagens participantes - mesmo indiretamente -, permitindo estreitar relações de amizade que teimam em ir além dos muros da

universidade. Pesquisador e pesquisa fazem parte do processo primoroso, amoroso, honroso e profissional que é educar.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa teve enfoque qualitativo e quantitativo, do tipo descritivo exploratória. Em função da complexidade do objeto estudado, foram utilizados questionários e entrevistas com roteiros semiestruturados, objetivando ampliar as possibilidades de conhecimento e busca por respostas à problemática desta dissertação.

Trata-se de estudo descritivo, que na concepção de Triviños (2011, p. 10) é a modalidade mais frequentes no campo da educação, por tentar “descrever com ‘exatidão’ os fatos e fenômenos de determinada realidade, podendo estabelecer relação entre variáveis”. Ainda de acordo com o mesmo autor, é exploratória por que visa, partindo de uma hipótese ou pressuposto, aprofundar os estudos “no limite de uma realidade específica” (TRIVIÑOS, 2011, p. 109).

3.2.1 Instrumentos

Para a etapa quantitativa, aplicamos aos professores das duas escolas selecionadas - uma localizada na região central e outra em um bairro da periferia da cidade - parte do questionário QPW-5⁶, composto por uma bateria de escalas validadas internacionalmente, objetivando avaliar: a) as condições de trabalho (BLANCH, SAHAGÚN, CERVANTES, 2010); b) o bem-estar laboral percebido pelos professores (BLANCH, SAHAGÚN, CANTERA, CERVANTES, 2010); c) indícios da presença de casos de *Bournout* por meio da adaptação do *Maslach Bournout Inventory* (MBI) na versão de Bresó, Salanova, Schaufeli e Nogareda (2007); d) o engajamento ou implicação com o próprio trabalho, por meio da *Escala de Engajamento de Utrecht* (UWES), adaptada da versão original de Schaufeli, Salanova, González-Romá e Bakker de 2002.

⁶ O questionário é um conjunto de instrumentos validados internacionalmente pelo grupo de pesquisadores que compõem o Grupo *WONPUM – Work under the New Public Management*, do qual a orientadora desta dissertação faz parte. O grupo é coordenado pelo Professor Dr. Josep Maria Blanch, catedrático em Psicologia Social da Universidade Autônoma de Barcelona e o Projeto foi financiado pelo Ministério da Educação do Governo Espanhol, referência PSI 2011-237051CA (2012-14). Foi utilizado nesta pesquisa a versão do QPW-5 em português.

O questionário QPW-5 é o mesmo aplicado ao conjunto de professores da rede pública municipal de Lages, na pesquisa do Projeto de Extensão intitulado “A educação municipal em Lages e seus protagonistas: relação entre condições de trabalho e saúde”, coordenado pelas Professoras Vera Regina Roesler (PPGE) e Lilia Aparecida Casagrande de Oliveira (PPGAS), em convênio firmado entre a Universidade do Planalto Catarinense (UNIPLAC) e o Sindicato dos Profissionais em Educação (SIMPROEL).

No que se refere à coleta de informações qualitativas, foram realizadas entrevistas com roteiros semiestruturados (Apêndices A e B) com representante da Secretaria Municipal de Educação de Lages e com professores ocupantes de cargos de gestão nas duas escolas selecionadas.

3.2.2 Critérios de escolha dos sujeitos

Com vistas a abranger representantes do conjunto de trabalhadores na educação pública de Lages, e no intuito de possibilitar reflexões sob perspectivas diferenciadas, foram escolhidas três categorias de sujeitos:

- a) Representante da Secretaria Municipal de Educação de Lages.
- b) Gestores educacionais ocupantes dos cargos de Diretora, Auxiliares de Direção e Orientadoras Educacionais de duas escolas, com localizações diferenciadas, mencionadas nos instrumentos de pesquisa. O critério de seleção das escolas foi a aceitação ao convite de participar da pesquisa e as características diferenciadas da clientela atendida.
- c) Professores efetivos (concurados) e contratados em caráter temporário, em atividade em duas escolas da rede pública municipal de Lages.

A escolha das escolas a serem pesquisadas ocorreu de acordo com dois critérios:

- a) Anuência da direção para que o grupo de professores e gestores participasse da pesquisa, recebendo o pesquisador em suas dependências e concedendo o tempo necessário para responder ao questionário e realizar as entrevistas com diretores, orientadores educacionais e auxiliares de direção.
- b) Localização geográfica diferente das duas escolas, considerando o perfil do público atendido.

3.2.3 Participantes

Participaram da etapa quantitativa desta pesquisa 31 profissionais da área de educação de escolas da rede pública municipal de Lages. Da etapa qualitativa foram sete entrevistados, sendo um representante da Secretaria Municipal de Educação de Lages e seis professores ocupantes de cargos de gestão em duas escolas.

Neste capítulo apresentamos a sua distribuição geral e no capítulo dos “resultados” apresentaremos as suas características.

3.2.4 Etapa qualitativa: entrevistas

Em novembro de 2013 realizei, em conjunto com a orientadora desta Dissertação, entrevista com o representante da Secretaria Municipal de Educação de Lages. Antes de iniciar a gravação, apresentei o projeto de pesquisa e solicitei sua autorização para iniciar o estudo nas escolas da rede pública. Na mesma oportunidade nos foi fornecido planilhas e relatórios contendo informações atualizadas até aquela data acerca do sistema municipal de educação de Lages. A entrevistada apontou os principais problemas existentes na rede, sob a ótica do poder público municipal, e orientou, de certa forma, a elaboração do roteiro semiestruturado de entrevista que foi aplicado, em agosto e setembro de 2014, aos chamados “gestores educacionais”: diretores, auxiliares de direção e orientadores educacionais das escolas.

As entrevistas com as gestoras educacionais abordaram, no primeiro momento, informações sócio demográficas, seguidas da percepção das profissionais em relação à estrutura administrativa e modelo de gerenciamento da escola, as características do trabalho docente, questões políticas no interior da escola, e a saúde dos professores.

Todas as entrevistas foram, mediante consentimento das respondentes, gravadas e transcritas por mim. Tomei o cuidado de informar da possibilidade de envio da transcrição a cada uma das participantes, antes de efetuar a análise. Todas afirmaram não ser necessário, informando que seus depoimentos poderiam ser utilizados no contexto da pesquisa.

3.2.5 Etapa quantitativa: enquete mediante escalas de avaliação

A etapa quantitativa deste estudo foi realizada entre agosto e setembro de 2014. Após explanação acerca dos objetivos e demais características da pesquisa, leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, os docentes responderam ao questionário QPW-5 descrito na sequência.

Do total de instrumentos distribuídos aos professores das duas escolas, 31 foram considerados válidos⁷. Os formulários devolvidos em branco e com informações incompletas foram excluídos da pesquisa.

Não foi informado o número de profissionais afastados (férias, licenças e outros) na data da aplicação do instrumento de pesquisa, não permitindo, desta maneira, tecer comentários quanto aos índices de afastamento por problemas de saúde.

Dos 31 instrumentos validados, 24 foram respondidos por professores em atividade laboral na escola localizada na periferia e sete por professores lotados na escola da região central da cidade de Lages. As duas escolas contam com 150 profissionais (60 e 90, respectivamente). Essa disparidade entre o número de instrumentos respondidos e o número total de profissionais que atuam nas duas unidades escolares se deve ao fato de muitos já terem participado da coleta de informações durante eventos realizados pela Secretaria de Educação, no âmbito da pesquisa maior, na qual meu projeto encontra-se inserido. Como não há identificação dos respondentes, não foi possível selecionar, em um universo de mais de 500 questionários, os que foram respondidos por professores das duas escolas pesquisadas.

De acordo com o coordenador do Projeto WONPUM (BLANCH, 2014), o tipo e tamanho da amostra selecionada em uma pesquisa vem sendo objeto de discussões internas em sua equipe de trabalho. Blanch distingue a **amostra estatística** que, a partir de normas de seleção aleatória, “pretende extrapolar ao conjunto de uma população [...] as características observadas em uma mostra ‘estatisticamente representativa’ da mesma” (2014, p. 1), da **mostra teórica** (grifos meus). Esta última inspira-se nos princípios da *Grounded Theory* e busca a “representação teórica dos elementos estudados [...] com respeito ao conjunto do qual formam parte” (2014, p. 1).

Para a coleta das informações quantitativas utilizamos uma ferramenta de pesquisa autoaplicável, em sua versão brasileira, validada e fiabilizada (confiável), que

⁷ Foram considerados válidos os questionários com informações completas.

incluiu, além da seção correspondente às informações sócio demográficas, diversas escalas escolhidas e organizadas para cumprir dois tipos de funções:

- (a) Para o estudo das variáveis independentes, a escala do *Questionário de Condições de Trabalho* (qCT), de Blanch, Sahagún y Cervantes (2010);
- (b) Para o estudo das variáveis dependentes, as escalas do questionário de *Bem-Estar Laboral Geral* (qBLG, Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010), *Maslach Burnout Inventory* (MBI 3ª ed. Maslach, Jackson & Leiter, 1996), Escala de *Engagement Utrecht – UWES*, adaptado da versão original de Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002).

O conjunto do instrumento foi desenhado para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho em organizações de serviço a pessoas, atendendo às dimensões psicossocial, subjetiva e perceptiva das condições de trabalho e integrando em um mesmo processo o estresse laboral vivido por trabalhadores individuais, sua percepção dos fatores ambientais, o clima sócio laboral e o grau de bem e mal-estar experimentados em tais circunstâncias. Descrevo a seguir a estrutura do instrumento:

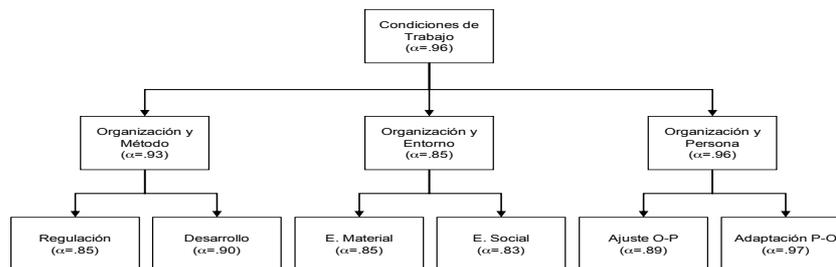
3.2.5.1 Questionário de Condições de Trabalho (qCT).

Este instrumento de pesquisa foi especificamente desenhado e validado para avaliar a dimensão psicossocial das condições do trabalho em organizações e instituições que prestam serviços à população (áreas da saúde, educação, assistência social, segurança pública, judiciário etc.). O questionário é composto por 44 itens (Alpha = .96) distribuídos em seis escalas. Sua estrutura e as propriedades psicométricas de seus componentes encontram-se descritas em Blanch, Sahagún e Cervantes (2010).

O questionário inclui três pares de escalas agrupadas de acordo com um modelo teórico segundo o qual as *condições de trabalho* se configuram em torno de uma tripla relação da organização com o método (escalas de *Regulação e de Desenvolvimento*), com o entorno (escalas de *Ambiente Material e Social*), e com a pessoa (escalas de *Ajuste Organização-Pessoa* e de *Adaptação Pessoa-Organização*). As escalas que compõem este instrumento estão agrupadas em três díades (fatores): (a) organização e método, (b) organização e entorno e (c) organização e pessoa. Menciono nas páginas seguintes os enunciados dos itens componentes dos campos abrangidos por estes fatores.

A estrutura do qCT passou por um processo de validação que incluiu, entre outras fases, uma análise de seus componentes principais. As seis escalas que o compõem têm um formato de respostas de eleição múltipla, com opções que vão de zero a dez no caso de avaliação de aspectos relacionados com *Organización e método e Organización e entorno*; e com formato Likert, nas duas escalas com as quais se mede (de zero a dez) aspectos da relação percebida *Organización-Pessoa*. Todas as escalas mostraram uma alta consistência interna com valores Alfa de Cronbach compreendidos entre .83 e .97; tal como representado na Figura 1, que mostra a estrutura do questionário com as propriedades psicométricas de seus três fatores e de suas seis escalas.

Figura 1 - Estrutura e propriedades psicométricas do Questionário de Condições de Trabalho - qCT



Fonte: Blanch, Sahagún e Cervantes (2010).

Itens do Questionário de Condições de Trabalho (qCT) por fatores e escalas:

Instruções: Circule o número escolhido

1. Fator Organização e Método:

Péssimo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Ótimo

a. **Escala Regulação.** *Valore os seguintes aspectos das condições de trabalho em seu setor*

Tempo de trabalho (horários, ritmos, descansos, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organização geral do trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Retribuição econômica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Carga de trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Qualidade do contrato de trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Compatibilidade trabalho- vida privada e familiar 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

b. Escala Desenvolvimento. *Valore os seguintes aspectos das condições de trabalho em seu setor*

Autonomia na tomada de decisões profissionais	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Justiça na remuneração e na promoção	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oportunidades para a formação continuada	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vias de promoção laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Participação nas decisões organizacionais	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relações com a direção	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Avaliação do rendimento profissional pela inst.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Apoio recebido da direção	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Fator Organização e Entorno

Péssimo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Ótimo

a. Escala Entorno Material. *Valore os seguintes aspectos de seu ambiente de trabalho*

Ambiente físico, instalações e equipamentos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Recursos materiais e técnicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Prevenção de riscos laborais	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Serviços auxiliares (limpeza, segurança, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

b. Escala Entorno Social. *Valore os seguintes aspectos de seu ambiente de trabalho*

Companheirismo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Respeito no grupo de trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Reconhecimento do seu trabalho pelos colegas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Reconhecimento do seu trabalho pelos usuários	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Fator Organização e Pessoa

Total desacordo 1 2 3 4 5 6 7 Total acordo

a. Escala Ajuste Organização-Pessoa. *A atual organização do trabalho em meu setor...*

	Nunca							Sempre				
Satisfaz meus interesses	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Exige-me segundo minhas capacidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Responde as minhas necessidades	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Encaixa-se com minhas expectativas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Ajusta-se às minhas aspirações	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Está de acordo com meus valores	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Facilita que meus méritos sejam reconhecidos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Motivam-me a trabalhar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Permite-me trabalhar a vontade	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Dá-me sensação de liberdade	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Faz-me crescer pessoalmente	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Permite-me desenvolver minhas aspirações profissionais	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Proporciona-me identidade	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Faz-me sentir útil	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

b. **Escala Adaptação Pessoa-Organização.** *Diante das demandas de minha organização...*

	Nunca							Sempre					
Adapto-me à política do setor	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Assumo os valores da direção	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Aceito que me digam como devo fazer meu trabalho	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Interiorizo facilmente as normas estabelecidas em meu serviço	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Identifico-me com o espírito das mudanças propostas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Aplico protocolo diante de qualquer dilema de consciência	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Ajusto-me aos tempos e ritmos de trabalho fixados	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

c. Cultura de negócio

Os serviços educativos devem estar organizados e gerenciados como empresas de mercado

Total desacordo 1 2 3 4 5 6 7 Total acordo

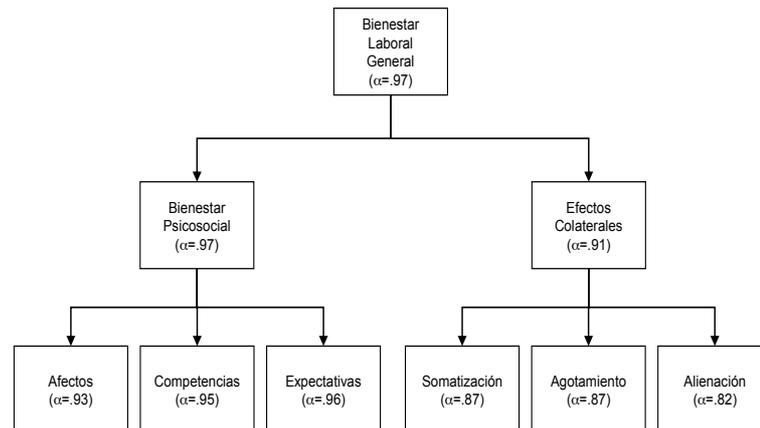
3.2.5.2 Questionário de Bem-Estar Laboral Geral (qBLG)

Este questionário, também concebido para ser aplicado em organizações e instituições que prestam serviços a pessoas, é uma ferramenta de avaliação da dimensão psicossocial do contínuo bem-estar – mal-estar. Sua estrutura e suas propriedades psicométricas foram apresentadas em Blanch, Sahagún, Cantera e Cervantes (2010). O conteúdo do questionário se fundamenta em um modelo teórico segundo o qual o *Bem-estar Laboral Geral* inclui dois grandes fatores: (a) *bem-estar psicossocial*, integrado pelas escalas *afetos, competências e expectativas*⁸ e (b) *efeitos colaterais*, que abarca as escalas *somatização, desgaste e alienação*.

O qBLG, composto por 41 itens (Alpha = .97), foi validado de forma similar ao qCT. A consistência interna das escalas do qBLG oscila entre .82 e .96. Os itens das primeiras duas escalas de fator de bem-estar psicossocial (*afetos* e *competências*) tem formato de diferencial semântico. As demais escalas do qBLG são de formato Likert. Na adaptação realizada para esta pesquisa, as opções de resposta vão de “1” a “6”.

⁸ Na adaptação do instrumento para esta pesquisa, foi excluída a escala de *expectativas*.

Figura 2 – Estrutura e propriedades psicométricas do Questionário de Bem-Estar Laboral Geral - qBLG



Fonte: Blanch, Sahagún, Cantera e Cervantes (2010)

Itens do questionário Bem-Estar Laboral Geral (qBLG) por fatores e escalas:

1. Fator de Bem-Estar Psicossocial

Instruções: Circule o número escolhido

Atualmente, em meu trabalho sinto:

a. Escala de Afetos

Insatisfação	1	2	3	4	5	6	Satisfação
Insegurança	1	2	3	4	5	6	Segurança
Intranquilidade	1	2	3	4	5	6	Tranquilidade
Impotência	1	2	3	4	5	6	Potência
Mal- Estar	1	2	3	4	5	6	Bem- Estar
Desconfiança	1	2	3	4	5	6	Confiança
Incerteza	1	2	3	4	5	6	Certeza
Confusão	1	2	3	4	5	6	Clareza
Desesperança	1	2	3	4	5	6	Esperança
Dificuldade	1	2	3	4	5	6	Facilidade

b. Escala de Competências

Insensibilidade	1	2	3	4	5	6	Sensibilidade
Irracionalidade	1	2	3	4	5	6	Racionalidade
Incompetência	1	2	3	4	5	6	Competência
Imoralidade	1	2	3	4	5	6	Moralidade
Maldade	1	2	3	4	5	6	Bondade
Fracasso	1	2	3	4	5	6	Êxito
Incapacidade	1	2	3	4	5	6	Capacidade
Pessimismo	1	2	3	4	5	6	Otimismo
Ineficácia	1	2	3	4	5	6	Eficácia
Inutilidade	1	2	3	4	5	6	Utilidade

2. Fator de Efeitos Colaterais

Instruções: Circule o número escolhido

Nunca 1 2 3 4 5 6 Sempre

Atualmente em meu trabalho sinto...

a. Escala de Somatização

Transtornos digestivos	1	2	3	4	5	6
Dores de cabeça	1	2	3	4	5	6
Insônia	1	2	3	4	5	6
Dores nas costas	1	2	3	4	5	6
Tensões musculares	1	2	3	4	5	6

b. Escala de Desgaste

Sobrecarga de atividade laboral	1	2	3	4	5	6
Desgaste emocional	1	2	3	4	5	6
Esgotamento físico	1	2	3	4	5	6
Esgotamento mental	1	2	3	4	5	6

c. Escala de Alienação

Mau humor	1	2	3	4	5	6
Baixa realização profissional	1	2	3	4	5	6
Tratamento impessoalizado	1	2	3	4	5	6
Frustração	1	2	3	4	5	6

3.2.5.3 Maslach Burnout Inventory (MBI)

Este inventário, em suas diversas versões e tamanhos, é o instrumento de medida padronizado por excelência para a avaliação de *Burnout*. Em sua primeira versão – MBI-HSS-, de Maslach e Jackson (1981), o instrumento foi desenhado para avaliar a síndrome tal como se manifesta em profissionais empregados em *human services*

(enfermagem, trabalho social etc.). Posteriormente, Schaufeli, Leiter, Maslach e Jackson (1996) desenvolveram o MBI-GS (*General Survey*) aplicável a todo tipo de ocupações. Em ambos os casos, o questionário reflete a estrutura do modelo tridimensional de *Burnout* que, na versão original de Maslach e Jackson (1981), inclui os componentes *esgotamento emocional*, *despersonalização* (trato despersonalizado às pessoas usuárias do serviço: clientes, pacientes, estudantes, etc.) e *reduzida realização pessoal* que, na versão de Schaufeli, Leiter, Maslach e Jackson (1996), são substituídos pelos componentes de *esgotamento*, *cinismo* (atitude de indiferença e distanciamento das finalidades da organização) e *ineficácia profissional*.

O MBI-GS se baseia em uma escala de frequência com um formato de resposta tipo Likert (em algumas versões de 5 e em outras de 7 intervalos) cujas pontuações se estendem ao longo do contínuo bipolo “Nunca” - “Sempre”. Utilizamos nesta pesquisa a versão breve de 15 itens do MBI-GS aplicada por Bressó et al (2007), usando uma escala de 1 a 6, para unificá-la com outras do questionário.

As pontuações de cada escala se computam separadamente e não se encontra uma pontuação global de *Burnout*. Cada uma delas (Esgotamento, Cinismo e Eficácia) se obtém pela soma dos escores de cada um dos itens que a compõem e dividindo o resultado pelo número de itens da escala.

O nível geral de *Burnout* correlaciona positivamente com as pontuações nas dimensões esgotamento e cinismo, e negativamente com as de eficácia: Resultados com maior esgotamento e cinismo e menor eficácia, mostram maiores índices para *Burnout*.

Ao contrário do que acontece com outros fenômenos, como por exemplo na depressão, não existem propriamente pontos de corte normativos padronizados e consensuais para diferenciar os distintos graus de gravidade da Síndrome *Burnout*. Pode-se somente estabelecer intervalos de gravidade em função do percentual que corresponde à pontuação de uma pessoa ao compará-la com a de uma população de referência. Trabalhando com este critério estatístico, Bressó et al (2007) propõem considerar como nível de *Burnout* “muito baixo” o que corresponde aos casos localizados abaixo do percentual “5”, “baixo” entre 5 e 25, “médio baixo” entre 25 e 50, “médio alto” entre 50 e 75, “alto” entre 75 e 95 e “muito alto” acima de 95. No entanto, de acordo com orientações do grupo de pesquisa WONPUM, o índice ideal deveria ser “zero”, uma vez que toda pontuação acima deste valor indica algum risco para o trabalhador.

Instruções: Circule o número escolhido**Atualmente, por meu trabalho experimento**

Nunca 1 2 3 4 5 6 Sempre

ITENS FATOR DESGASTE (ESGOTAMENTO)

Sinto esgotamento emocional devido ao meu trabalho	1	2	3	4	5	6
No final da jornada, sinto-me “consumido (a)” pelo trabalho	1	2	3	4	5	6
Sinto cansaço pela manhã para enfrentar mais um dia de trabalho	1	2	3	4	5	6
Trabalhar todo o dia é realmente estressante para mim	1	2	3	4	5	6
Sinto que meu trabalho me está “queimando”	1	2	3	4	5	6

ITENS FATOR CINISMO

Desde que iniciei neste serviço, tenho perdido interesse pelo meu trabalho	1	2	3	4	5	6
Tenho perdido entusiasmo pelo meu trabalho	1	2	3	4	5	6
Hoje me pergunto com mais ironia sobre a utilidade do meu trabalho	1	2	3	4	5	6
Questiono sobre o valor do meu trabalho	1	2	3	4	5	6

ITENS FATOR EFICÁCIA

Sou capaz de resolver eficazmente os problemas que surgem no meu trabalho	1	2	3	4	5	6
Contribuo eficazmente para a atividade da minha organização	1	2	3	4	5	6
Em minha opinião faço bem o meu trabalho	1	2	3	4	5	6
Sinto-me estimulado a atingir objetivos em meu trabalho	1	2	3	4	5	6
Tenho realizado muitas coisas valiosas em meu trabalho	1	2	3	4	5	6
Tenho segurança de que em meu trabalho sou eficaz, finalizando as tarefas	1	2	3	4	5	6

3.2.5.4 Escala de Engagement de Utrecht – UWES

Criada na Universidade de Utrecht, Holanda e proveniente da corrente da Psicologia Positiva, mais especificamente da área voltada à saúde ocupacional, a Escala de Engajamento de Utrecht busca verificar a implicação do sujeito com seu trabalho. *Engagement* no trabalho é um conceito oposto ao de *Burnout* e mostra a capacidade do trabalhador de fazer frente às demandas de seu trabalho, bem como a energia e a conexão com suas tarefas (SCHAUFELI, BAKKER, 2003). Seria, segundo seus criadores, o polo positivo do trabalho.

Utilizada em pesquisas científicas em universidades europeias, as propriedades psicométricas desta escala estão em fase de cálculo pelos integrantes do Projeto WONPUM.

Abaixo descrevo a versão que usamos nesta pesquisa:

Atualmente...

ITENS FATOR VIGOR

Em meu trabalho me sinto cheio de energia	1	2	3	4	5	6
Sou forte e vigoroso em meu trabalho	1	2	3	4	5	6
Quando me levanto de manhã, tenho vontade de ir trabalhar	1	2	3	4	5	6
Consigo continuar trabalhando durante grandes períodos de tempo	1	2	3	4	5	6
Sou muito persistente em meu trabalho	1	2	3	4	5	6
Mesmo quando as coisas não vão bem, continuo trabalhando	1	2	3	4	5	6

ITENS FATOR DEDICAÇÃO

Meu trabalho tem sentido e propósito	1	2	3	4	5	6
Estou entusiasmado(a) com meu trabalho	1	2	3	4	5	6
Meu trabalho me inspira	1	2	3	4	5	6
Estou orgulhoso(a) do trabalho que faço	1	2	3	4	5	6
Meu trabalho é um desafio	1	2	3	4	5	6

ITENS FATOR ABSORÇÃO

O tempo “voa” quando estou trabalhando	1	2	3	4	5	6
Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que acontece ao meu redor	1	2	3	4	5	6
Sou feliz quando estou absorvido(a) em meu trabalho	1	2	3	4	5	6
Estou imerso em meu trabalho	1	2	3	4	5	6
Me “deixo levar” por meu trabalho	1	2	3	4	5	6
É difícil “me desconectar” do trabalho	1	2	3	4	5	6

Nunca 1 2 3 4 5 6 Sempre

3.3 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES

As respostas às escalas que compõem os questionários aplicados aos professores foram digitadas diretamente no sistema informatizado da plataforma do Projeto

Wonpum – Working under the New Public Management, do Departamento de Psicologia Social da Universidade Autônoma de Barcelona, e foram analisadas por meio do *software Sphinx Scanner*. Os dados estatísticos foram examinados, em primeiro momento, separadamente, e depois, em conjunto com as entrevistas.

Para a etapa qualitativa do estudo, utilizei a análise de conteúdo, de acordo com o proposto por Bardin (2009, p. 33), considerando esta como “um conjunto de técnicas de análise de informações”. Foram realizadas as três etapas definidas pela autora: “1) a pré-análise; 2) a exploração do material; 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação” (BARDIN, 2009, p. 121).

3.4. PROCEDIMENTOS ÉTICOS

Atendendo à normatização que rege as pesquisas com seres humanos – Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional da Saúde -, o projeto de pesquisa do qual este estudo é parte, foi submetido ao Comitê de Ética e Pesquisa com Seres Humanos da UNIPLAC e aprovado, de acordo com Parecer Consubstanciado número 1.014.356.

As entrevistas e questionários aplicados nas duas escolas obedeceram aos critérios de respeito, sigilo em relação à identidade dos participantes e confidencialidade das informações.

Todas as pessoas aceitaram livremente participar da pesquisa e antes de responder os questionários ou conceder as entrevistas, receberam informações acerca das características, duração e possibilidade de, no final, acessar os resultados deste estudo. A anuência formal dos participantes, tanto para conceder as entrevistas, quanto para o preenchimento dos questionários, encontra-se sustentada na assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido –TCLE (Apêndice A), estando uma cópia com cada integrante que assim o preferiu e outra arquivada sob meus cuidados.

4 – MODELO DE GESTÃO, CONDIÇÕES DE TRABALHO E REPERCUSSÃO NA SAÚDE DOS PROFESSORES

Os avanços da democracia na sociedade brasileira não chegaram à escola e tampouco ao chão da sala de aula.

(Edgar Fernandes Neto, 2009, p. 51).

Na Introdução desta dissertação, ao explicitar o contexto da pesquisa, apontamos que o município de Lages, ao alicerçar suas bases política, cultural e social em época de disputas políticas e econômicas, também engendrou um sistema educacional, o qual só pode ser compreendido em seu movimento histórico e em sua dinâmica processual. No entanto, suas características foram transformadas ao longo dos anos, principalmente com a incorporação de influências de diversos fatores, sendo a mais relevante o modelo de gestão ditado pelas políticas neoliberais.

Assim, a partir das respostas aos questionários aplicados, bem como das entrevistas realizadas, apresento o Quadro 2, com as categorias de análise desta pesquisa, ciente de que não estão esgotadas as possibilidades de inserir novos elementos para compreensão do fenômeno estudado, em função do volume e da riqueza do material obtido. É importante ressaltar que as categorias elencadas são entendidas aqui como processuais e não cartesianas. As mesmas, estão dispostas de forma didática para melhor compreensão do leitor e não porque as entendo separadas das combinações decorrentes da prática pedagógica diária.

Quadro 2 - Categorias de análise

Categoria (tema)	Elementos de análise (descrição)
1. Modelo de gestão adotado nas escolas do município de Lages	1.1 Características 1.2 Estrutura gerencial das escolas
2. Condições de trabalho em escolas municipais de Lages	2.1 Condições materiais 2.2 Condições subjetivas 2.3 Relações interpessoais
3. Saúde dos professores da rede pública municipal de Lages	3.1 Principais patologias 3.2 Absenteísmo 3.3 Percepção acerca das condições de saúde

Fonte: Entrevistas e questionários. Elaborado pelo autor.

4.1 CONFIGURAÇÃO DO SISTEMA EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE LAGES

Conforme informações fornecidas pela Secretaria Municipal da Educação de Lages, o município conta com dois Centros de Atenção Integral à Criança e ao Adolescente (CAICs), 34 Escolas de Educação Básica, 75 Centros de Educação Infantil Municipal e 26 Escolas Municipais de Ensino Fundamental - Escolas do Campo (EMEFs). Nessas unidades trabalham 2.616 servidores, que atendem a 8.787 estudantes no Ensino Fundamental, do 1º ao 9º ano; 6.821 estudantes na Educação Infantil, de 0 a 5 anos e 11 meses; 111 estudantes no Ensino Médio; 303 estudantes na Educação de Jovens e Adultos – EJA, totalizando 16.022 estudantes.

A Secretaria da Educação do Município de Lages possui um quadro funcional de 1.353 professores efetivos. Destes, 904 encontram-se em atividade nas escolas e 449 em outros cargos efetivos. Possui ainda 831 professores contratados em caráter temporário (ACTs) e 315 profissionais atuando em outros cargos (cozinheiras, auxiliares de serviços gerais, motoristas, merendeiras, vigias, pedreiros, eletricitas, auxiliar de administração e Assistente Técnico Educacional (ATE).

O setor de Recursos Humanos (RH) da Secretaria da Educação do Município de Lages informa que possui 2.616 servidores; destes, 1735 são professores: 904 (52,1%) e 831 contratados (47,8%).

Em termos numéricos, o município conta com 73 professores efetivos a mais do que os contratados em caráter temporário. Esse dado é significativo ao mostrar que quase metade do quadro de docentes é constituído por substitutos (ACTs); a diferença em termos percentuais é tênue.

Dos 1735 profissionais - efetivos e contratados – 108 (16,3%) atuam nas classes dos anos iniciais e todas são do gênero feminino; 542 professores (31,2%) lecionam nos anos finais e destes, 508 (93,7%) são do gênero feminino e 34 (6,6%) são do masculino. Dos 1085 profissionais que trabalham nos anos iniciais da Educação Infantil, 1050 (96,7%) são do gênero feminino e 35 (3,2%) do masculino.

No que diz respeito à estrutura de gestão nas escolas, são três os cargos ocupados por professores efetivos dos anos iniciais e da educação infantil: Direção, Auxiliar de Direção e Orientação Educacional.

Os cargos de Direção das escolas dos anos iniciais e educação infantil somados totalizam 79. Destes, 46 (58,2%) são ocupados por professoras da educação infantil. Os demais cargos de Gestão das escolas dos anos iniciais e educação infantil totalizam 50.

Deste total, 29 (58%) são administrados por professoras da educação infantil. Dos 29 cargos de Gestão, 10 (34,4%) são ocupados por professoras cuja denominação é “Gestor”.

Os cargos de Orientação Educacional das escolas dos anos iniciais e educação infantil totalizam 16. Deste total, duas titulares são professoras da educação infantil, 14 (87,5) são professoras das escolas dos anos iniciais. Nesta posição, encontramos 100% de atuação feminina.

Observa-se, com base nos dados acima que, apesar das titulares serem predominantemente mulheres, a denominação na estrutura hierárquica da Secretaria Municipal de Educação de Lages continua sendo masculina.

4.2 CARACTERÍSTICAS DOS SUJEITOS DA PESQUISA

4.2.1 Etapa qualitativa

Josileine, 46 anos, ocupa o cargo de diretora. Casada, mãe de dois filhos. É professora na rede pública há 23 anos. Coursou especialização. Está afastada da sala de aula para atuar como diretora, há um ano e oito meses. Há cinco anos atua no campo administrativo em escolas municipais. Concomitante com suas atividades na esfera municipal de ensino, trabalha há 12 anos na rede estadual de ensino, com carga horária de 20 horas semanais, realizadas no período noturno. Sua jornada de trabalho semanal é de 60 horas.

Joana, 47 anos, é diretora em outra escola. Casada, mãe de dois filhos e avó. É efetiva na escola há 23 anos. Atua na função de diretora há três meses. É graduada em Pedagogia e Mestre em Educação pela UNIPLAC. Anteriormente ocupou os cargos de secretária e auxiliar de direção. Exerceu atividades como bibliotecária durante um período, em função de problemas com as cordas vocais.

Anistalda, auxiliar de direção, 49 anos, viúva, 28 anos de trabalhos prestados ao município como professora efetiva. São 16 anos em sala de aula e 12 fora dela. Está na terceira gestão como auxiliar de direção. Sua atividade profissional está centrada em uma só escola.

Gisele, auxiliar de direção, 53 anos, casada, mãe de duas filhas e avó. É graduada em Pedagogia e Mestre em Educação pela UNIPLAC. Está lotada na escola na

qual ocupa o cargo atual há quatro meses, mas já exerceu o mesmo cargo por um ano em outra unidade. Trabalha somente em uma escola e há 20 anos atua na rede municipal de educação como professora efetiva e três como ACT, totalizando assim 23 anos de trabalho na área de educação.

Vilma, 33 anos, orientadora educacional há seis meses, casada e mãe de um filho. É graduada e Mestre em Educação pela UNIPLAC. Trabalha em uma única escola. É professora efetiva da rede municipal há 14 anos. É sua primeira experiência como orientadora educacional.

Sandra, 39 anos, orientadora educacional há oito meses. Trabalha há 15 anos no magistério municipal. Já atuou como secretária, auxiliar de direção e diretora por 30 dias. Possui graduação e é alfabetizadora.

As características do representante da Secretaria Municipal de Educação não serão mencionadas, no intuito de resguardar sua identidade. Entendo que este fato não interfere nos resultados.

4.2.2. Etapa quantitativa

Dos 31 respondentes dos questionários validados, 24 possuem formação superior, quatro interromperam seus estudos ao concluir o nível médio e dois o ensino básico. Um docente declarou ter cursado outro tipo de formação, mas sem especificá-la. Suas idades variam entre 20 e 52 anos.

Quanto à situação contratual, 19 são professores estáveis (efetivos) e 10 trabalham como profissionais admitidos em caráter temporário. Um dos professores não indicou o tipo de contratação e outro marcou as duas opções.

Do total de respondentes, 24 profissionais trabalham em somente um emprego e sete em mais de um emprego. Com relação à dedicação laboral à escola, 22 educadores afirmaram ter jornada de 40 horas semanais de trabalho; seis confirmaram ter tempo parcial (20 horas) e três não informaram.

No que tange às responsabilidades como gestor (atuais ou passadas) no local de trabalho, 22 profissionais confirmaram que não têm responsabilidades como gestor no centro; seis profissionais informaram que têm responsabilidades como gestores e três não informaram. E por último, 29 professores atuam somente em escolas públicas e dois acumulam contratos nas esferas pública e privada.

Este quadro funcional demarcado por carga horária de 40 e 20 horas e uma situação contratual de efetivos e Admitidos em Caráter Temporário (ACT) nos remete à reflexão do modelo de gerência adotado hoje em escolas do município de Lages- SC.

4.2.3 Comentários sobre o coletivo pesquisado

Para facilitar a leitura dos resultados desta pesquisa, apresento no Quadro abaixo, uma síntese do perfil sociodemográfico dos professores que responderam aos questionários.

Quadro 3 – Faixa etária dos participantes (etapa quantitativa)

Faixa etária	Quantidade
De 20 a 30 anos	10
De 31 a 40	11
De 41 a 50	5
51 ou mais	2
Não responderam	3

Elaborado pelo autor

O quadro 3, mostra que 10 dos professores pesquisados encontram-se na faixa etária entre 20 a 30 anos e 11 entre 31 e 40 anos, caracterizando um grupo jovem atuando nas escolas do município. Este quadro auxilia a entender a percepção de Josileine à respeito da ausência ou da invisibilidade em relação às queixas relacionadas a problemas de saúde. *“Nossos professores, em torno de 60 professores, são profissionais mais jovens. A grande maioria é jovem. Então aqui a gente não observa muito isso (afecções)”*. A gestora refere-se ao baixo índice de adoecimento dos docentes, atribuindo este fato à jovialidade do grupo e, conseqüentemente a ausência de queixas.

Por outro lado, a percepção do representante da Secretaria da Educação do município indica uma realidade diversa do entendimento de Josileine:

A maioria das doenças que a gente tem visto hoje nos professores é estresse. Hoje de manhã eu atendi uma professora aqui, que trabalha

no interior. Ela não conseguia falar comigo sem chorar...tremendo inteira, tomando medicamentos por que se estressou com uma situação em sua escola que tem 14 criança só. O interior é uma realidade diferente. É mais tranquilo. O professor é mais valorizado.

No caso específico citado pelo representante da Secretaria da Saúde, a suposta tranquilidade da vida rural em relação à urbana, reforça a ideia de que há maior qualidade de vida no campo. Barreto, Araujo e Neiva (2010, p. 17) salientam que, por detrás das “vitrines [...] da qualidade de vida, surgem [...] imposições da [...] organização [na qual esse sujeito está inserido: o meio rural]: de horário, ritmo, formação, informação, rapidez, produção e adaptação à ideologia dos modelos de gestão”. Essa situação culmina no adoecimento do professor.

No que diz respeito ao tempo de serviço prestado à rede pública municipal de educação de Lages, observa-se que há maior concentração de professores, na média geral, com menos tempo de docência.

No que diz respeito ao tempo de serviço prestado à rede pública municipal de educação de Lages, observa-se que há maior concentração de professores, na média geral, com menos tempo de docência. Isso permite pensar que há uma maior rotatividades de professores que atuam nas escola do município.

O quadro de número 4 a seguir, não confirma tal premissa, mas oferece possibilidades de reflexões futura, haja visto, a linha tênue que separa professores ACT e os professores concursados que atuam junto às escolas da rede pública municipal de Lages.

Quadro 4 - Tempo de profissão na docência

Tempo na profissão docente	Quantidade
Até 5 anos	10
De 6 a 10 anos	8
De 11 a 20 anos	8
Mais de 20 anos	4
Não respondeu	1

Elaborado pelo autor

Esta característica pode estar associada ao fato de existir um quadro considerável de profissionais com contratos precários de trabalho, os professores ACT. Segundo o representante da Secretaria da Educação do município o número total de professores é de 1735, sendo 904 efetivos e 831 contratados. Isso corresponde 52,07% de professores

efetivos e 47,86 professores Admitidos em Caráter Temporário. A linha de que separa efetivos e contratados é muito tênue, praticamente 50% dos trabalhadores em educação tem uma situação contratual de ACT.

A diferença apontada pelos dados acima entre o número de professores efetivos ACT é descaracterizada na fala das gestoras. Os mesmos professores, na sua maioria, concursados 20 horas, são os mesmos que complementam sua carga horária com 20 horas admitidas em caráter temporário. O depoimento de Josileine ilustra esta situação: *“O último concurso foi de 20 horas. Dois de nossos professores - matemática e português - que estão em estágio probatório, completam sua carga horária com mais 20 horas como professor ACT em outra escola”*.

Essa realidade é, em termos comparativos, semelhante ao aluno/a que adquire sua carteirinha de estudante e paga meia entradas nos eventos que, em convênio, o permitem pagar meia entrada; o professor concursado por 20 horas ao complementar sua carga horária com mais 20 horas ocupa a categoria de trabalhador meia entrada no serviço público municipal, pois sua estabilidade, na condição de efetivo, é de 50%; os outros 50% fica a cargo a ampliação de carga horária em um duas ou mais escolas. Isso tem sido uma prática constante no município, segundo a Josileine.

Os dados apontam que os números fornecidos pela Secretaria Municipal de Educação de Lages indicam o maior número de docentes contratados. No excerto do depoimento de Josileine, gestora escolar, observa-se que o que sobressai é o maior número de contratos de trabalho e não o de docentes. Os profissionais são os mesmos, com contratos distintos: um como professor efetivo com carga horária de 20 horas, gozando dos benefícios da legislação trabalhista e outro como ACT. Para Lélis e Souza (2012, p. 351) esta última condição contratual expõe o trabalhador em situação de submissão, instabilidade e fraqueza no que lhe garante a sua própria condição humana Este trabalhador “não conta com a estabilidade nem garantias de direitos” nos meses de janeiro e fevereiro, período de recesso dos professores. Tal condição demarca vínculos contratuais temporários e precarizados, característicos do modelo de gestão da NGP. Na escola ou na fábrica a ordem é a mesma: fazer mais com menos pessoas, menos recursos materiais e financeiros e etc.

4.3 MODELO DE GESTÃO ADOTADO NAS ESCOLAS MUNICIPAIS

Na rede pública municipal de educação de Lages a orientação e a condução dos trabalhos e trabalhadores incluídos nesse espaço laboral encontram-se balizados pela nova LDB 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional) e Instruções Normativas.

Para visualizar o modelo de gestão adotado, não me restringi aos instrumentos legais e tampouco à Instrução Normativa nº 002, de 01 de fevereiro de 2014, principal instrumento que rege a educação municipal. Procurei verificar as ações desenvolvidas no cotidiano das escolas, utilizando os depoimentos das Diretoras, Auxiliares de Direção e Orientadoras Educacionais. Esta aproximação com o campo de pesquisa permitiu-me observar uma confluência entre as práticas do corpo administrativo e a Instrução Normativa supramencionada.

A gerenciabilidade e seus reflexos nas condições de trabalho e na saúde dos professores, apresentam características muito semelhantes nas duas instituições de ensino pesquisadas. O modelo de gestão, ao mesmo tempo em que define as condições de trabalho e as relações interpessoais, traz em seu bojo repercussões na saúde dos docentes. Sobre estes aspectos, apresento resultados nos subitens 4.4 e 4.5, na sequência.

4.3.1 Características e estrutura gerencial na percepção das gestoras das escolas

Parto do entendimento de que a NGP tem caráter plural e que portanto, apesar de não visualizamos sua unicidade nas atividades laborais cotidiana das escolas, é possível, perceber seu “repertório de práticas organizacionais” (BLACH, 2011, p.7) apresentados, na ótica neoliberal, como condição para um gerenciamento que corrija as “distorções” da ineficiência, da inoperância, da incompetência e da pouca produtividade.

Tendo essa premissa como norteadora de minha aproximação com as gestoras das escolas de Lages, tomei como tarefa o registro das percepções do corpo gestor sobre a gestão na escola, sobre as condições materiais, sobre as relações interpessoais e sobre a saúde do professor.

4.3.2 Percepções das Diretoras

A gestão das escolas do município de Lages, é orientada por normativas que especificam quais responsabilidades devem ser cumpridas pelos diretores. Dentre elas, destaco quatro.

Segundo a Instrução Normativa nº 002, Art.15, p. 5 é de responsabilidade do Diretor:

- IV. Representar a Unidade Escolar, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento perante a comunidade escolar, os órgãos do Poder Público e da comunidade em geral;
- XVI. Cuidar para que o prédio escolar e suas instalações sejam mantidas em condições, providenciando, diretamente aos órgãos competente, a execução imediata dos reparos necessários à sua conservação, bem como propor reformas, ampliações e provimento de material necessário ao seu bom funcionamento;
- VI. Promover a aproximação e cooperação entre pais e toda a equipe administrativa e pedagógica, de modo a incentivar os membros da comunidade pelas atividades escolares e a Unidade escolar pelas atividades comunitárias;
- XX. Administrar os recursos financeiro em conjunto com o CPP (Conselho de Pais e Professores), respeitando a legislação vigente.

Josileine e Joana são diretoras de escolas da rede pública municipal e já passaram por todos os cargos no setor administrativo. Prestaram serviços como Secretárias, Diretora Auxiliares e na atualidade ocupam o cargo de Direção em escolas onde estão lotadas como professoras efetivas. Josileine, ao referir-se às questões administrativas e pedagógicas, salienta: *“Tem dias que eu foco mais no pedagógico, tem semana que é no [setor] administrativo. E aí e eu percebo que alguma coisa já está faltando do outro lado, ficando coisas a fazer”*. São duas funções que exigem tempo e dedicação das gestoras e por isso *“deveria ter alguém cuidando dessa parte. A gente sabe. Antigamente tinha o administrador escolar”* que cuidava do financeiro, sobrando um tempo maior e específico dedicado ao pedagógico.

O setor financeiro da escola ocupa boa parte do tempo do gestor em detrimento do maior envolvimento nas questões pedagógicas. *“O que percebo como [...] entraves no meu trabalho [...] é a questão do financeiro: orçamentos, compras e ter que sair, sair e lidar com dinheiro... Acho que deveria ter mais um na Direção para cuidar dessa parte”*.

É tarefa do corpo administrativo da escola e, em especial do diretor (INSTRUÇÃO NORMATIVA 002, 2014), atender as demandas resultantes deste

contexto laboral e gerenciar os recursos financeiros provenientes de verbas federais: Programa Dinheiro Direto na Escola (PDDE), do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação FNDE, do Programa atleta na Escola (PAE). Há também a necessidade de gerir recursos repassados pelo poder público municipal, como o Caixa Escolar, oriundo do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), destinado à aquisição de material permanente. Para poder gerir a escola e cumprir com todas as responsabilidades atribuídas ao ocupante do cargo de Diretor, as atribuições são compartilhadas com Auxiliares de Direção e Orientadores Educacionais. Nas palavras de uma diretora: *“Acho que a gente tem que trabalhar muito unido mesmo, muito em equipe, muito em grupo independente da função que se ocupa naquele momento. Tem que ser companheiro”*.

O setor pedagógico da escola muitas vezes é prejudicado. O tempo para planejar e discutir questões relacionadas às práticas pedagógicas fica comprometido em função da dinâmica administrativa, que demanda tempo para o cumprimento de suas tarefas inadiáveis. A substituição de professores é uma das atividades (INSTRUÇÃO NORMATIVA 002, 2014) específica do Auxiliar de Direção. Assim, uma Diretora queixa-se de que *“muitas vezes não posso contar com elas, porque estão em sala de aula”* suprimindo a falta do professor.

A ausência do professor (absenteísmo) tem sido uma prática constante: *“É quase todos os dias. É atestado de um dia. Dois dias. Atestado de meio período”*. Esse fato tem promovido um desvio de funções estipuladas na Instrução Normativa 002 e, conseqüentemente, nas condições de trabalho. Quando mais de dois professores não se fazem presentes para ministrar suas aulas são a Auxiliar de direção e Orientadora Educacional que assumem tal responsabilidade. Há dias que a Diretora também precisa assumir uma turma em sala de aula: *“Então, muitas vezes, a gente passa por essa situação. Não tem professor. Tem que tocar, né?”*.

Na esteira reflexiva sobre gestão, trabalho e saúde do professor, Joana, Diretora nomeada na unidade educacional onde é efetiva, não foi eleita por professores, alunos e pais da comunidade onde a escola está inserida. *“Foi eleita outra professora e ela desistiu, colocando o cargo à disposição da Secretaria. [...] Então fui convidada a assumir a direção. [...] Sou nomeada por este motivo”*.

O processo de eleição é um exercício democrático reconhecido desde 1985. Os gestores são eleitos por um período de três anos e só podem se candidatar ao cargo se forem professores efetivos na rede municipal há três anos. Os cargos de Orientador

Pedagógico e de Auxiliar de Direção são escolhidos *“pela direção mediante anuência [nomeados] pela Secretaria de Educação do município”*, afirma uma entrevistada. O Diretor eleito e os integrantes da equipe administrativa e pedagógica devem cumprir carga horária de oito horas diárias, podendo ausentar-se somente em casos de extrema urgência (INSTRUÇÃO NORMATIVA 002, 2014, p. 2).

O horário estipulado legalmente é extrapolado em certos dias por responsabilidades exteriores ao andamento interno da instituição. Ao término das aulas todos os profissionais da instituição são liberados para deixarem a escola. No entanto, uma entrevistada salienta que *“Só vou [para casa] depois de ver todas as crianças irem para suas casas. Na verdade, no momento que acaba o horário de sala de aula a responsabilidade é dos pais, mas eu também me sinto responsável em acompanhar”*.

Estas situações permeiam a esfera administrativa e refletem no campo pedagógico da escola. Para atender essas demandas ocultas nas leis e normativas escolares faz-se necessário mais pessoas. *“Nós precisamos de mais um Auxiliar de Direção ou Orientadora Educacional [para] trabalhar mais na parte pedagógica do que em funções administrativas”*.

A atuação dos diretores e cargos auxiliares não se restringe aos aspectos pedagógicos da escola, migrando para fora de seus muros e requerendo dedicação total. Uma Diretora informa sua rotina quase diária: *“Hoje, cheguei na escola meia hora antes do horário. Gosto de ver como é a chegada das crianças. Às vezes fico dentro do carro vendo como chegam e quem as traz. Como chegam e como as crianças saem”*. Tal prática não significa dedicar menos tempo ao administrativo e às dificuldades internas da escola. A falta de professores é uma preocupação interna e pedagógica que requer atenção. Nos livros ponto, em que são registrados os dias trabalhados, constam a falta de três a quatro professores na mesma semana. Na opinião de uma Diretora, as ausências estão vinculadas a uma questão de gerenciamento. Em suas palavras: *“Se o diretor não estava na escola, achavam que podiam faltar mais. Negociavam atestado. Tinha acordos pessoais e não acordos administrativos. Mas desde que eu assumi [a Direção] faltaram poucos”*. É interessante observar em sua reflexão, que o número reduzido de profissionais – real problema que afeta o andamento da rotina escolar – é substituído pela ideia de que se houver um bom gerenciamento, tudo se resolverá.

Do ponto de vista da estrutura gerencial escolar, é incumbência da escola suprir a ausência de servidor com até 15 dias de licença, sendo permitida a contratação a partir do 16º dia. Em caso de atestado de 30 dias consecutivos, a Secretaria da Educação

providencia um professor substituto desde o primeiro dia da licença (INSTRUÇÃO NORMATIVA 002, 2014.p. 15). A esse respeito, uma Diretora salienta que *“quando um professor se ausenta, quem o substitui é o auxiliar de direção. E depois o assistente pedagógico. E, em caso da demanda ser maior, sou eu, Diretora”*. Para poder atender tantas demandas *“a gente aqui se intercala para ir para a sala”*.

4.3.3 Percepções das Diretoras Auxiliares

A gestão das escolas do município de Lages, é orientada por normativas que especificam quais responsabilidades devem ser cumpridas pelo Diretor Auxiliar.

Segundo a Instrução Normativa nº 002, Art.15, p.5, destacam-se:

- IV. Zelar pelo fiel cumprimento do horário escolar de modo a impedir atraso ou interrupção das atividades docentes e administrativas;
- IX. Substituir o professor regente em sua ausência;
- X. Exercer as demais funções que lhe forem atribuídas.

Anistalda e Gisela são Diretoras Auxiliares de escolas da rede pública municipal de Lages. Anistalda está fora de sala de aula há 16 anos e possui experiência como auxiliar de direção em outras escolas do município. Na escola em que está atualmente, exerce esta função há dois anos. Gisele exerce o mesmo cargo numa escola na qual é efetiva. Já ocupou essa função por um ano, mas licenciou-se para estudos de mestrado e agora voltou na condição de Auxiliar de Direção.

Anistalda, ao discorrer sobre as funções de Diretora Auxiliar, destaca a substituição de professores ausentes. *“Isto está no regimento do Auxiliar de Diretor substituir o professor quando ausente. É uma de nossas tarefas, dentre outras. Os Diretores Auxiliares têm como atribuição auxiliar a Direção na condução das atividades escolares e na amenização dos problemas cotidianos. “Cabe a nós amenizar os problemas, caso a gente não consiga por ser muito grave, daí é com ela [Diretora]. A responsabilidade maior de resolver os problemas é da Diretora, a qual responde por tudo, inclusive pelos nossos erros”*.

As tarefas do Diretor Auxiliar são inúmeras. Muitas *“vezes a gente trabalha fora do horário”* [para poder] *dar conta das atividades ligadas à função de auxiliar que ficaram por fazer por conta de estar em sala de aula substituindo o professor”*. Anistalda e Gisela tem em comum, além das funções especificadas pela Instrução Normativa 002, a indicação ao cargo de Diretor Auxiliar. A escolha para esse fim é feita

pelo Diretor Geral eleito pelo voto direto ou também pode ser feito pela Secretaria de Educação. Gisele ao se referir a esta questão comenta: *“Convidam a gente. Se a gente quer assumir o cargo de Auxiliar de Direção”*. Anistalda a esse respeito, complementa: *“Nós somos escolhidas por elas [Diretoras]. Se a secretaria aceitar o pedido dela e acatar, assumimos o cargo”*.

O caminho percorrido em relação à indicação é compreendido por Gisele, como sendo de mão única. Toda indicação que não esteja em confluência com a anuência da Secretaria de Educação pode ser recusado pelo responsável desse processo, mas toda a nomeação feita por parte do órgão gestor (Secretaria de Educação) para assumir esse posto nas escolas *“em princípio deve ser aceita por parte da Direção”*, mesmo que o professor indicado tenha pouca ou nenhuma aceitação por parte do Diretor Geral ou do corpo docente.

Gisele, ao falar sobre sua experiência no campo administrativo, lembra que foi indicada pela Secretaria de Educação e não pela diretora da escola a qual trabalha como Auxiliar de Direção. Esse contexto é entendido por ela como harmonioso, pois *“não tem gerado conflitos. Essa é uma experiência [pela qual] que nunca passei. Então não saberia explicar como seria e que tipos de conflitos isso poderia gerar ou dela decorrer”*.

O trabalho de Auxiliar de Direção exige daqueles que foram designados para tal posto de trabalho, um preparo laboral sempre antecipado. *“Pois não se adivinha que alguém [professor] vai ficar doente hoje ou amanhã; então prefiro deixar minhas coisas prontas. Esse ano eu, Gisele, preparei um projeto de educação ambiental”*. Todo esse preparo de projetos e atividades, por parte das auxiliares de escolas, caminha na direção do reconhecimento da comunidade como uma unidade escolar de boa qualidade, pois *“em nenhum momento [precisamos] mandar alunos para casa por fala de professores”*. Em resumo, as profissionais encarregados de auxiliar a Direção da escola em tarefas administrativas e planejamento pedagógico, são sobrecarregadas também pelas atividades docentes, assumindo muitas vezes a exigência de dar aulas em disciplinas para as quais não encontram-se preparadas. Nestes termos, é inevitável levar tarefas pendentes para concluir em casa, no tempo que seria dedicado ao seu descanso.

4.3.4 Percepções de Orientadoras Educacionais

Vilma e Sandra são Orientadoras Educacionais de escolas da rede pública municipal de Lages. Sandra é professora efetiva há 15 anos. Ocupa a função de Orientadora Educacional há sete meses. Sandra está lotada em sua escola há 15 anos como professora efetiva. Ocupa o cargo de Orientadora Educacional há um ano. Dentre as funções pertinentes a esse cargo, conforme a Instrução Normativa nº 002, Art.20, p.8-9, são ressaltadas:

- I. Contribuir para que a escola cumpra sua função social de socialização e construção do conhecimento;
- XI. Auxiliar no cumprimento do Regimento escolar;
- XVII. Contribuir para efetivação do registro de ocorrências desde o preenchimento até a resolução de problemas.

Ambos os cargos são, assim como os dos Auxiliares de Direção, escolhidos pela Direção ou pela Secretaria de Educação. Tanto para os cargos de Auxiliares de Direção como para os de Orientadora Educacional, os princípios são os mesmos. Ou seja, a indicação pode ser designada pela Direção da escola ou pela Secretaria de Educação do Município.

Para Vilma, Orientadora Educacional, é uma incumbência mais focada *“na questão pedagógica. São projetos que chegam da Secretaria [Municipal de Educação] e que a gente tem que desenvolver e tomar a frente”*. Há uma filosofia administrativa a ser seguida com o intuito de que as atividades escolares sejam orientadas e conduzidas em prol da construção do conhecimento (INSTRUÇÃO NORMATIVA 002, 2014, p. 8) dos alunos da escola: *“É um molde, um modelo a ser seguido, mas é mais para orientar, e eu o sigo para que nada saia fora do que é”*, afirma Vilma, preocupada com o êxito das atividades demandadas pela Secretaria de Educação, pela comunidade e pela Direção da escola.

Não está configurado na Instrução Normativa 002 de 2014 como sendo tarefa do Orientador Educacional substituir professores quando ausentes. Isso é obrigação legal do Auxiliar de Direção. *“Só que aqui a gente tem bastante problemas de faltas [professores]. Então, acabo entrando em sala de aula. E isso é bem complicado. Não tem como a gente entrar na sala de aula e ficar lá todo o tempo”*.

As obrigações oficiais estipuladas às Orientadoras Educacionais pela Instrução Normativa 002 de 2014 acabam, na prática cotidiana, sendo deslocadas para tarefas diversas e convergindo para o menor tempo dedicado ao trabalho de orientação, pois o

tempo desses profissionais dedicados às atividades em sala de aula, para substituir o professor ausente ou afastado para tratamento de saúde, *“demora. Tudo é muito ocioso. É muita burocracia”*.

Sandra, Auxiliar de Direção, concebe essa estrutura como engessada e atrelada a um poder maior e externo ao estabelecimento de ensino. Portanto, *“são coisas que dependem sempre dos maiores [Secretaria de Educação]”*. Essa realidade organizacional não *“é muito diferente das escolas que já passei”*. Mas isso não impede que o trabalho seja realizado com êxito pela Direção. *“Eu penso que não depende só do gestor. Depende muito da equipe da escola que trabalha junto. É o pensamento da gestão e da equipe docente que faz o caminhar juntos”*.

Vilma, Auxiliar de direção, pondera sobre a responsabilidade do seu ofício ao mencionar o planejamento de atividades. *“Aqui a gente tem que estar fazendo o planejamento a ser seguindo. O município é uma rede em que todos trabalham na mesma linha. E isso vale para todas as escolas do município”*.

4.3.5 Percepções do órgão gestor - Secretaria da Educação

A partir da entrevista realizada com o representante da Secretaria Municipal de Educação de Lages, elencamos a seguir algumas considerações. Em primeiro lugar, foram apontadas mudanças no processo eleitoral para o cargo de Diretor Geral, para as próximas eleições:

Sempre foi um critério que o candidato tenha tantas horas de gestão escolar. Na eleição do ano passado isso não foi acatado. Então esse ano a gente percebeu que [...] tem muitos diretores novos que não tem experiência na gestão e para o ano dois mil e quatorze a gente vai estar providenciando um curso de gestão para essa área.

Foi lembrado também o convite do Ministério Público, para participação das escolas no Projeto “Conte até dez” e as estratégias adotadas pela Secretaria de Educação para envolver os docentes:

É um projeto que vêm agregar ao nosso projeto da cultura da paz, cujo foco é de humanizar, de fazer com você reveja suas ações antes de agir. E isso é para ser trabalhado nas escolas”. Porém eu penso: não adianta eu sonhar os projetos mais lindos para a Secretaria de Educação num gabinete, porque lá na prática [escola], não vai ser executado. O professor fecha a sua porta da sala de aula e ele é o dono do espaço. Então, ele [professor] é quem define de que forma

vai acontecer. Então a gente insere eles nessas decisões, inclusive, nesse projeto que eu te falava, do projeto da paz na escola. Nós, primeiro trabalhamos com os nossos profissionais da Secretaria, e o próprio grupo desenvolve isso. Depois, chamamos os diretores para desenvolver também. Depois chamamos disseminadores de cada escola indicados para desenvolver [o projeto] na escola senão, acaba não acontecendo”.

Por outro lado, o representante da Secretaria de Educação cita empreendimentos gerenciais que deverão ser mantidos, em função de seus resultados. Por exemplo:

A manutenção do Congresso articulado com o projeto educação para paz na escolas do município. Como nós temos que oferecer curso para nossa progressão na carreira, oferecemos “X” horas durante o ano para somar as cento e vinte horas que temos que ter ao final de cada três anos. A capacitação é sempre de acordo com a necessidade do professor. A Secretaria sempre ofereceu quarenta horas semanais de curso de formação para os professores. Então isso acontece também vinculado ao Congresso Municipal de Educação que acabou se solidificando na rede. Percebemos precisamos humanizar as relações entre as pessoas de um modo geral. Isso foi uma coisa que nos preocupou muito no início do ano: ver problema de relacionamento entre pares, entre professor e aluno, entre comunidade e escola.

Tais situações expostas pelo representante da Secretaria de Educação de Lages revelam iniciativas positivas e que podem ser desenvolvidas no decorrer dos próximos anos, em benefício sobretudo dos alunos atendidos e da comunidade. No entanto, assumir tais tarefas não impede de trazer para o debate as condições materiais e imateriais de trabalho em que serão executadas.

4.4 CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE EM ESCOLAS MUNICIPAIS DE LAGES

Não se pode negar que uma das necessidades humana é o trabalho. Mas, trabalhar em que circunstâncias? Quais as condições materiais e imateriais de trabalho existentes nas atividades laborais das escolas municipais de Lages que permitem ou não, maior promoção do profissional? De que forma as relações interpessoais se constroem e interferem no andamento gerencial das unidades de ensino no município? Que dinâmica sociopolítica e econômica é tecida nesse universo de gerenciamento escolar?

4.4.1 Condições materiais de trabalho nas escolas públicas de Lages

Josileine, gestora de uma das escolas, aponta problemas de ordem estrutural na escola: *“na parte física sempre tem alguma coisa para fazer, sempre tem um probleminha. Ao refazer a quadra deu problema no esgoto. É uma escola grande. E aí precisou também de caixas novas”*. Ainda em suas palavras, *“as goteiras que eram mais aqui [dentro] do que lá fora foram resolvidos. [...] o telhado passou por toda uma reforma. Agora estamos investindo na quadra [de esporte]. Hoje está mais tranquilo”*.

Joana, gestora de outra instituição de ensino, igualmente se refere às dificuldades na infraestrutura da escola: *“Ela [a escola] precisa de uma pintura interna. Por que neste início do ano foi feito a reforma parcial externa; a escola foi pintada [parte externa] toda no início do ano. Mas, Faltou o muro, que ainda não foi terminado”*. Ao ser inquirida sobre os motivos que impediram o término do muro que cerca o pátio escolar responde: *“Porque quando foi pedido no ano passado no projeto de pintura da escola, não foi colocado os muros [no orçamento]. Ai... Poderiam ter ficado prontinhos, pelo menos a parte externa”*. Neste caso específico, *“tem muita coisa para arrumar. Tem muitas coisas descascando nas paredes da escola. Em parceria com Conselho de Pais e Professores resolvemos fazer uma promoção e nós vamos, pintar as quatro salas maiores que estão mais danificadas”*.

Sandra, Orientadora Educacional desta mesma unidade escolar, lembra que Sempre há *“reclamações. Não vou dizer que não tem problemas. Quanto à [estrutura da escola] tem muito que melhorar: filas para matrícula, biblioteca com goteiras, precisaríamos de salas novas. Mas são coisas que dependem sempre dos maiores, né?”*

Além dos aspectos físicos das escolas, as professoras citam outros, de natureza social e, de certa forma, contraditórios.

Para Josileine *“O trabalho fora da sala de aula nunca é reconhecido”*. Anistalda Auxiliar de Direção, afirma que o reconhecimento existe por parte dos professores. *“Elas [professoras] olham a gente varrendo chão [das salas], ajudando lá na merenda, no refeitório, a gente atendendo em sala de aula. Eles [professores] dizem: meu Deus como é que você aguenta? Então há um reconhecimento deles”*. Seria reconhecimento ou indignação com uma realidade distante da ideal? Parece-me que, nos casos analisados, apesar de condições de trabalho aquém das necessárias à manutenção do bem-estar dos profissionais da educação, existe uma certa inércia ou conformismo: *“é*

assim há algum tempo e dificilmente mudará”. Não são perceptíveis movimentos coletivos para transformar essa realidade.

Anistalda Relata: *“sou professora de inglês, de geografia, de português.”* Josileine, Diretora Geral, diz que ao entrar em sala de aula os alunos costumam perguntar *“qual é a aula de hoje? É aula de história? Não. Respondo dizendo que é aula de matemática”*.

Pode-se perceber que as condições materiais de trabalho nas escolas municipais de Lages estão aquém das ideais, mas como em outros aspectos, o grupo de professores, incluindo as responsáveis pela gestão, continuam a atender as demandas e a resolver os problemas apresentados pelos alunos e comunidade, à fim de não comprometer seus resultados – um dos pilares do modelo de gestão adotado. É preciso continuar a fazer mais com menos: escassos recursos financeiros, precárias condições materiais e número insuficiente de profissionais.

4.4.2 Condições subjetivas de trabalho nas escolas públicas de Lages

Josileine, como gestora da escola, ao se reportar às condições subjetivas do seu trabalho agradece por ter *“um marido companheiro e um casal de adolescentes que são maravilhosos e que [...] compreendem bem”* o seu trabalho. Porém, observa: *“O tempo para estudar e estar mais com a família é complicado”*.

Nesta mesma direção, Joana enfatiza que é possível estar mais tempo na escola e realizar se não todas, grande parte das atividades que compete ao gestor de uma escola. *“Como já tenho meus filhos criados, não tenho essas preocupações. Então, o que acontece? Eu tenho essa disponibilidade para estar [mais tempo] na escola”*. Menciona que alguns modelos de gestão a serem desenvolvidos na escola requerem leituras mais apuradas *“e qual o horário que eu posso fazer? Horário que eu não estou trabalhando. Porque aqui na escola [...] é complicado. Então o que é que eu faço? A noite, em casa, finais de semana, eu os faço”*. Seu tempo fora do trabalho converte-se em trabalho, impossibilitando, desta forma, espaços de lazer e convivência social para além dos muros da escola.

Vilma, Orientadora educacional, mãe de uma filha de dois anos e meio diz: *“Mesmo que eu tivesse coisas pra fazer no colégio [após o horário] eu acho que eu não conseguiria. Porque ela [filha] me toma muito tempo. E precisa muito de mim nessa idade”*. Neste caso, a presença da filha pequena exige que esta profissional deixe as

atividades profissionais de lado e se dedique à família. No entanto, as horas não dedicadas ao trabalho sobrecarregam a docente e causam sensação de culpabilidade por não executar suas tarefas conforme o padrão esperado – ou idealizado.

Joana ao se referir ao trabalho, enfatiza:

Gosto do que faço. O contato com crianças é gratificante. Alunos meus têm até filhos aqui na escola. Trabalhar com adultos às vezes não é muito fácil, mas com crianças é diferente”. Nesses seis meses que eu estou aqui só tenho [...] a agradecer. Até não esperava tanto.

A satisfação profissional obtida junto aos estudantes e à comunidade, bem como a coesão do grupo de professores também é sinalizada como positiva por Vilma, Orientadora Educacional da mesma escola. Dependendo da atividade do dia “a gente se organiza. Ninguém se recusa a ir para sala. Se alguém estiver em hora atividade [na escola] consegue-se negociar entre professores para que em nenhum momento [...] alunos fiquem sem aulas por falta de professores.”

Joana ao se reportar às horas de dedicação aos alunos após a saída do colégio, lembra: “às vezes a Topique [van] atrasa. Claro, às vezes estraga o carro! Mas se não estraga? [O motorista da Topique] buzina lá do outro lado da rua. As crianças saem correndo, pegam o material e vão correndo. Essa é uma questão que me angustia.”

Anistalda se pronuncia em relação ao trabalho extra da direção da seguinte maneira: “Eu não saio daqui antes das seis e meia (18h30). É uma opção minha. Ninguém diz que eu tenho que ficar”. Ao meio dia as portas do colégio se abrem, professores e alunos vão para casa. “Eu não saio daqui antes do meio dia e quinze, porque eu gosto de ver se todo mundo foi; não ficou nenhuma criança perdida. Ai eu vou”.

As obrigações do Auxiliar começam cedo. É necessário chegar muito cedo, porque é preciso “cobrir faltas de professores. Claro que a gente trabalha muito mais. A Secretaria de Educação todo dia pede uma coisa. Eu quero um quadro com tais informações, a formação de cada professor, documentação dos alunos, notas [de alunos] etc.” Além da carga horária estipulada no contrato de trabalho, esses profissionais assumem horas extras, não remuneradas, como condição essencial ao cumprimento de suas obrigações. É como se fosse “natural” chegar mais cedo e sair mais tarde; afinal, a escola precisa ter sua rotina funcionando de maneira adequada, mesmo que seja às custas do esforço extra de alguns professores.

Segundo as profissionais, o trabalho de Auxiliar de Direção não é fácil, “*porque quando faltam alguns professores do primeiro ao nono você tem que estar em sala de aula*”. A contratação dos substitutos é demorada. Às vezes, “*eles [os professores] têm que passar pela [avaliação] médica para depois estar na escola. Então, enquanto a gente espera esse profissional a gente tem que está lá em sala de aula. Isso sem falar dos que vêm e se afastam por licenças médicas*”. Diferentemente da realidade do Estado que são três dias “*e aqui também eram dois dias; agora, dois dias já tem que ir para a Perícia*”. A Auxiliar de Direção refere-se às licenças para tratamento de saúde dos professores substitutos, os ACTs, e à necessidade de passar pela perícia médica após dois dias de afastamento. Assim, além das ausências dos docentes concursados, os que possuem contratos precarizados, com tempo determinado, também adoecem. O problema é complexo e não pode ser analisado de forma superficial.

Para Vilma os professores encontram-se cansados. “*Estão esgotados. Enfrentam conflitos em sala de aula. Essa semana um aluno de dez anos, envolvido com drogas e que não quer nada com nada, ameaçou a professora*”. Essa situação não acontece com professores homens. “*Eles [os alunos] respeitam mais o homem [professor] do que a mulher [professora]. A professora representa a mãe, aqui na escola. Então se eles não respeitam a mãe em casa, não respeitam a gente aqui*”.

Pelos excertos de depoimentos apresentados, pode-se perceber que a situação em que as atividades docentes são exercidas, embora em alguns momentos proporcionem reconhecimento, são causadoras de mal-estar e podem desencadear adoecimento psicofísico. O profissional assume integralmente as tarefas sob seu encargo e tenta corresponder às expectativas da comunidade, dos alunos, dos colegas, dos dirigentes da Secretaria Municipal de Educação e, principalmente, as suas. Diante das dificuldades em executar as tarefas da maneira como gostariam (ou idealizam), introjetam a culpa e ignoram os fatores materiais, sociais, econômicos e políticos presentes no contexto em que atuam. É a vítima se culpabilizando, mais uma característica presente no modelo de gestão representado pela NGP.

4.4.3 Relações interpessoais no corpo administrativo em escolas de Lages

O cargo de Direção é indicado a partir do resultado de eleição direta. Os Auxiliares de Direção e Orientadores Educacionais são indicados pelo Diretor eleito ou pela Secretaria de Educação.

“Não basta ser indicado pela Direção. Tem que ter uma aceitação de lá [da Secretaria de Educação] para poder ocupar o cargo. É preciso ser de confiança da Secretária e da Diretora da escola que indica. Eu sempre tive boa aceitação de minhas indicações. Até porque eu tenho uma boa convivência com a Secretária” (Josileine).

A estrutura administrativa é composta pela Direção geral, Auxiliar de Direção e os Assistentes Técnicos Educacionais (ATE). Esse formato *“administrativo já vem a muitos anos o mesmo; só trocam as pessoas. A Secretaria [de Educação] sempre trabalhou muito em consonância com os professores. Ouve os diretores. A gente pode questionar, contestar. Agora há diálogo” (Joana).*

O setor pedagógico da escola é constituído por um Orientador Educacional, o qual deverá ser professor de carreira devidamente habilitado na área da Educação (INTRUÇÃO NORMATIVA 002, 2014, p. 8). Assim como a função de Auxiliar de Diretor, a atividade de Orientação Educacional, é exercida por um profissional escolhido pela Direção da Escola mediante aceitação da Secretaria de Educação *“Claro que a amizade, experiência, afinidade deles [corpo gestor da Secretaria da Educação] e o partido [político] também influenciam para que a Secretaria aceite ou não o pedido do gestor” (Anistalda).*

Quanto ao reconhecimento desses profissionais perante aos olhos do Gestor e dos professores da escola, o depoimento de Anistalda é ilustrativo:

Eu não tenho queixas contra a direção. Porque ela [a Diretora] reconhece meu trabalho. Ontem [pela manhã] eu estava com uma dor aqui na costela que não podia nem respirar. A Diretora falou: menina se você estiver assim a tarde não venha. E eu falei: não tem problema, é só eu sentar aqui e respirar. Ela [Diretora] é muito boa. Por parte dos professores eu acho que me dou bem. Tenho tratamento legal com eles. Tenho uma amizade bonita. Volta e meia vem [recebe] um elogio. Não tenho queixa contra os professores. Apesar das coisas.... Eu sou muito feliz com aquilo que faço. Vejo o meu trabalho reconhecido. Faltam três anos para me aposentar. Já estou pensando: Será que vou conseguir ficar em casa ou não? Outra coisa, faltam três anos, mas a gestora tem só mais um [ano] de gestora. Se ela não quiser continuar

ficar [na direção Geral] volto para sala de aula depois de 16 anos fora dela” (Anistalda).

No que tange ao convívio sócio laboral entre os gestores: Diretor Geral, Auxiliar de Direção e Orientadores Educacionais *“nós aqui somos super companheiras. Estamos sentido falta da Sandra [Orientadora educacional] que está no curso do PNAIC - Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade Certa. Ela está longe e fazendo falta. É que nós três temos uma relação muito forte”* (Gisele).

Estes cargos são de confiança da Secretaria da Educação e da Direção da Escola, a qual o profissional de educação está inserido.

No ano que vem vou ter que ser escolhida de novo. Pode ser que a Josileine não me queira mais. Isto é relativo. Hoje estou orientadora. Ano que vem, posso não estar mais. Vai depender da conjuntura e de uma série de outras coisas. Somos nós [Direção geral, auxiliar de Direção e Orientação Educacional] que tocamos o barco. Eu, mais a parte pedagógica. Projetos e prestação de contas eu não me envolvo. Eu é a questão pedagógica. São projetos que chegam da secretaria que a gente tem que estar desenvolvendo, daí eu tomo a frente. Eu tenho sorte de ter gestoras muito boas, muito humanas. Conseguem ver o problema dos outros. (Vilma).

As indicações para o cumprimento das incumbências administrativas das escolas municipais, retiram da sala de aula profissionais que atuam como professores.

Muitas vezes, tem pessoas [professores] que pensam que quem está fora da sala de aula não trabalha. Não faz tudo aquilo que eu [professor] faço. Eu gostei de ter saído da sala de aula porque eu estou vendo que a gente trabalha muito mais. Eu procuro trazer as pessoas [professores] para trabalhar comigo. Agora estou trabalhando com a escola toda. Tem aqueles que pegam juntos e se envolvem, e há aqueles que vem e dão suas aulinhas e de tudo reclamam: Ah! tem reunião. Ai, para que isso? Porque chamar os pais? (Sandra).

Ao corpo gestor são atribuídas uma série de responsabilidades. A finalidade destas, é gerir e garantir o bom andamento das atividades na escola.

Não vou dizer que não temos problemas. Mas são coisas que a gente sempre consegue resolver. Eu sempre digo pra eles [professores]: Olha a gente vai tentar mudar. Eu sempre dou sugestões. Por exemplo. Às vezes acontece algumas coisas lá na secretaria com os pais que chegam e para não virar bola enorme e explodir, vamos chegando [procurando resolver] de mansinho com eles [professores]. Tem muita gente que leva muito ao pé da letra as coisa [situações cotidianas], que leva para o lado pessoal. Acho que tem [os

professores] *que entender que é profissional. Então eu digo: vamos tentar outra forma de resolver. Mas não são relações que não tem uma comunicação. Tudo tem uma comunicação. Como eu digo, se for para brigar, vamos fazer isso e agora; vamos discutir; expor nossas ideias e sair daqui tudo pontuado para o negócio andar e não sair daqui e lá fora deixar [de] se olhar e ficar aquele clima. Isso Graças a Deus não acontece.* (Sandra).

As entrevistadas mencionam que as relações interpessoais entre os professores são, de maneira geral, de apoio e de trabalho coletivo. No entanto, as interferências políticas, principalmente nas nomeações para cargos de gestão, podem comprometer a sintonia e o equilíbrio dos grupos.

4.5 SAÚDE DOS PROFESSORES DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE LAGES

As patologias abordadas anteriormente, descritas no capítulo II, subitem 2.5, acerca da saúde do professor, são realidades no cenário nacional e internacional. No percurso da década de 1990 e posteriores, muitas das afecções que eram percebidas nas categorias de trabalhadores da indústria, começam a serem visualizadas também em categorias diferentes, dentre elas a do magistério.

Lemos (2005) lembra que nos anos anteriores à década de 1990

Educadores começam a demonstrar sinais de alterações das condições de trabalho e de saúde nos países Europeus (Suécia, França, Alemanha e Reino Unido) no início da década de 80. O estresse e a Síndrome de *Burnout* eram apontados como os principais problemas entre professores naquela época, com implicações sobre o absenteísmo por doença e abandono da profissão (LEMOS, 2005, p. 3).

Freitas e Cruz (2008, p. 7) em relação às patologias mencionadas por Lemos, apontam na mesma direção em relação ao professorado brasileiro e salientam que “o estresse e o *burnout* por causarem um desgaste profissional [...] tem levado os professores ao absenteísmo e até mesmo em alguns casos ao abandono da profissão”.

Observa-se que a *Síndrome de Burnout*, o estresse, dentre outras patologias e consequentemente o absenteísmo, o qual não é uma doença, mas uma estratégia de enfrentamento a esse quadro, são realidades também locais. As patologias apontadas pelos professores da rede pública municipal de Lages na Serra Catarinense corroboram as afirmações dos autores acima.

4.5.1 Principais patologias das quais sofrem os professores

Dentre as principais patologias que acometem os docentes no exercício de sua profissão as gestoras entrevistadas enumeram as principais:

a) Calcificação das cordas vocais:

Eu tive problemas de calcificação das cordas vocais. Eu acredito que foi pelo uso excessivo da voz. Porque eu trabalhava com alunos do quarto e quinto ano. Então a gente fala bastante. Explica. Fala e conversa. Tinha sessenta alunos em cada turma. Sempre foram aqui as turmas bem grande, muitos alunos. Chegava na quinta-feira eu já começava a ficar rouca e na sexta-feira tinha dias que não falava mais. Aí fiz os exames e eu estava ficando com calcificação nas cordas vocais. Fui afastada da sala de aula e readaptada na biblioteca da escola por seis meses. (Joana).

b) Estresse:

Há professoras que se estressam porque os aluno não trazem material. Daí o professor fica estressado. Se estressa ali com aquele momento porque ele quer fazer a atividade e aí o aluno não trouxe o material. Há problemas de indisciplina dos alunos com o professor. O professor vem às vezes alterado, muitas vezes chorando e a gente [Orientadora Educacional] às vezes tem o papel de psicóloga. Por que o aluno tira do sério. Então, ao invés dela [professora] ter uma atitude com o aluno [...] sai de sala e eu tenho que estar fazendo o meio de campo. Coisas corriqueiras. Eles [os alunos] não são assim muito terríveis, graças a Deus! (Vilma).

A maioria das doenças que a gente tem visto hoje nos professores é estresse. Hoje de manhã de manhã eu atendi uma professora aqui que trabalha no interior. Ela não conseguia falar comigo sem chorar...tremendo inteira, tomando medicamento por que se estressou com uma situação em sua escola que só tem 14 crianças. (Representante da Secretaria Municipal de Educação).

c) Ansiedade:

Uma professora veio ao extremo do choro [...] essa semana com um aluno bem complicado, que é envolvido com drogas. Ele não quer nada com nada e tem dez anos. É um menino de menor [idade]. Ameaçou a professora e ela ficou muito nervosa. Ela perdeu a mãe recentemente [e] ficou muito abalada. Esse aluno aí está afetando o psicológico dela. (Vilma)

d) Dores de cabeça, dores nos braços, tendinite:

Eu [Orientadora Educacional] percebo os professores se queixarem dessas doenças. As dores de cabeça não têm afastado os professores da sala de aula. A gente está tendo bastante falta de professores no

período de um dia por passar mal de dor de estômago, rinite alérgica etc. (Sandra).

4.5.2 Absenteísmo

Uma das entrevistadas salienta que a ausência de educadores é uma prática frequente na escola em que atua: *“Estamos passando por uma situação agora. A professora de história precisou fazer uma cirurgia a partir de quatro de agosto. A vaga foi para escolha. Faz uma semana. Ninguém pegou”*.

Os períodos em que ocorrem as faltas de professores se intercalam; não há previsibilidade quanto ao número e dias da semana em que essas situações ocorrem. *“Ontem de manhã eu tinha uma professora que tinha consulta médica e faltou ao trabalho. E ontem à tarde uma outra professora que tinha consulta médica também faltou. Então eu tive falta de professores em dois períodos”* (Josileine).

Uma das situações que agrava o quadro de absenteísmo são as faltas de professores durante o período eleitoral:

Os professores de sala de aula são convocados para trabalharem nas eleições como mesários, presidentes, secretários. E por terem ido nessa reunião, têm direito a dois dias de folga. E nos dias que vão às reuniões, eu já sei que são dias que tenho que atender da turma de alguém. Há dois, três professores que são convocados na mesma data. Se houver o segundo turno, que com certeza tem, ele vai folgar mais dois dias por ter trabalhado mais. Eu sei que são professores de sala de aula que terão seis dias pra tirarem - usufruírem/ausentarem-se -, cada um. (Anistalda).

Em tais situações, os docentes faltantes são substituídas pelos gestores:

Enquanto a escola espera esse profissional a gente [gestores] tem que estar em sala de aula. Ou quando acontece algum atestado ou um evento, ou quando o professor tem que sair mais cedo. O que nós tivemos de problemas com os professores que vieram e não ficaram... Outras professoras saíram em licença médica. Outros professores saíram em licença prêmio e até vir outros, demorou. A partir de agosto está mais calmo. (Anistalda).

A quantidade de dias em que professores se ausentam é variável:

Aqui na escola a gente tem bastante problema de faltas. [...] às vezes tem duas turmas sem aulas. É bem complicado. [...] Nós temos uma professora com 30 dias de atestado e até agora não conseguimos contratar ninguém. E isso é muito grave. Porque os estudantes acabam perdendo, mesmo que a gente pegue o livro e continue uma

sequência. Não somos professores daquela área. É o professor ausente que tem o domínio. (Vilma).

4.5.3 Percepção acerca das condições de saúde

Uma das entrevistadas salienta que as queixas relacionadas à problemas de saúde são mais visíveis na rede estadual de ensino do que na municipal:

Trabalho também na rede estadual [e] percebo muitas queixas de professores em relação à saúde. Se afastando por doenças; percebo bastante essa realidade lá. Aqui os nossos professores estão bem felizes. Nossos professores, em torno de 60, é um pessoal mais jovem. Temos muitos professores contratados na escola. A grande maioria é jovem. Então aqui a gente não observa muito isso. (Josileine).

A realidade escolar no interior é diferente da urbana:

É mais tranquilo. O professor é mais valorizado. Em 2000 a gente fez uma pesquisa: Lages ainda é uma das cidades da rede municipal que melhor atende os salários dos professores. Todos recebem o piso inicial na carreira. Nenhum recebe menos que o piso. [...] eles [professores] ainda têm hoje um terço de hora atividade livre. Não são obrigados a ficar na escola. Foi um acordo com a prefeitura. E na educação infantil o professor trabalha num regime de seis horas. [...] e mesmo assim a gente ainda está com tantos afastamentos. (Representante da Secretaria Municipal de Educação).

As escolas têm muito mais tarefas hoje do que antigamente,

Porque se delegou às escolas outras funções; se jogou para escola mais responsabilidades [...] e a família muitas vezes se isenta disso. Então, lá você é professor, médico e psicólogo. Então às vezes, os professores acabam somatizando isso na vida deles e isso eu acho que também acaba interferindo na sua saúde mental [...]. (Representante da Secretaria Municipal de Educação).

Os professores do sexo masculino apresentam mais domínio sobre a turma, no que tange à disciplina:

Pelo menos eu vejo assim. Os professores que a gente tem aqui, eles são professores mais experientes e, então, tem um domínio maior da classe de aula. Nós tínhamos um professor de ciências que tinha um domínio muito bom sobre a classe. Eu penso que na educação teríamos que ter mais homens. As crianças sentem muito a falta da figura do pai. Quando encontram isso na escola, principalmente na educação infantil, respeitam mais. (Vilma).

Em alguns casos, assumir atividades administrativas ou de gestão na escola, situação que implica o afastamento da sala de aula, representa um certo alívio e um período para reduzir a carga emocional e de estresse:

Eu gostei de ter saído da sala de aula. Vejo que a gente trabalha muito mais. Mas não tenho o estresse de estar dentro de sala de aula com os alunos. Não tenho aquela preocupação que tem o professor. Eu era muito angustiada dentro da sala de aula porque tinha que ensinar meus alunos aquilo que achava necessário. E aquele que não aprendia, eu sonhava com ele. Eu ficava o tempo inteiro com minha cabeça funcionando. O que eu que posso fazer para melhorar eu fazia. E na orientação eu chego e faço o meu trabalho. Faço tudo que é necessário e quando eu chego em casa eu não tenho problema pra resolver” (Vilma).

Nas condições de trabalho, há fatores relacionados à vida pessoal, principalmente à família, que interferem nas condições de saúde e bem-estar dos docentes:

A meu ver, penso que ficamos doente, mas não é só o profissional que acarreta isso. Hoje nosso mundo está uma correria só. É o trabalho, é a família, é a casa. E vai indo e a gente não tem aquela parada para dar uma respirada. Eu acho que é o envolvimento de muita coisa. Eu vejo que há muitos exames a fazer. Profissionais grávidas. Até hoje, a Orientador Educacional está com a turminha da professora X [...], porque o marido ficou doente e foi internado; filhos doentes. Então, não é muito o profissional; está sendo muito mais os filhos, o familiar. Não ouvi o professor dizer: não vim trabalhar porque fiquei doente. Isso não foi o que mais pesou aqui na escola neste ano. O que pesou e bastante aqui é a ansiedade. Tanto é que, os professores me perguntam: Óh, [...] aquele aluno não está conseguindo aprender? Já falei com o pai, falei com a mãe, falei com a vó. Sabe, a ansiedade pesa bastante. [...]. Outra situação que pesa são os filhos que estes profissionais levam para serem internados por problemas de saúde. Eu, semana retrasada, me deu uma dor de cabeça forte e precisei faltar. Acontece, mas não que o professor chegue e diga: eu não estou bem. Comigo aconteceu por que tenho muitas dores de cabeça, mas é por causa da minha agitação. Não fui procurar para saber se é uma enxaqueca ou alguma coisa mais séria; marquei consulta agora, mas só consegui para daqui a dois meses. Eu liguei para ela [Diretora] e disse: eu não consigo levantar da cama. Foi uma dor de cabeça muito forte.” (Sandra).

É relevante salientar que tais apontamentos são feitos pelas gestoras, revelando assim uma leitura de quem está fora da sala de aula. Esses depoimentos, quando analisados em conjunto com os questionários aplicados aos professores com escalas validadas internacionalmente, revelam outras situações que foram

desconsideradas pelas gestoras, mas enfatizadas pelos docentes que atuam em sala de aula.

4.6 ANÁLISE CONJUNTA DAS PONTUAÇÕES EM ESCALAS E ENTREVISTAS

Apresento, em primeiro lugar, as pontuações da escala que, no desenho deste estudo apresentam-se como variável independente e posteriormente as que são variáveis dependentes. As tabelas mostram, esquematicamente, um resumo das médias e desvios padrão das diferentes escalas e fatores.

Transcrevo inicialmente as questões respondidas pelos participantes em cada item avaliado, para facilitar ao leitor a compreensão da análise.

4.6.1 Escala Condições de Trabalho

Tabela 1- Médias e desvios padrão em pontuações da escala ECT que funciona como variável independente

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
CT Entorno Material	31	2,25	8,50	5,8871	1,74384
CT Entorno Social	31	3,25	9,75	7,7849	1,51394
CT Método de regulação	31	3,33	9,17	6,8441	1,58695
CT Método de desenvolvimento	31	2,25	9,00	6,5484	1,76826
CT Ajuste da organização à pessoa	31	1,40	8,79	6,8728	1,47150
CT Adaptação da pessoa à organização	31	2,86	9,86	7,5069	1,45585

Fonte: questionários.

Considerando as médias gerais na Escala Condições de Trabalho, podemos apontar um nível aceitável de satisfação com as condições de trabalho, com diferenças entre os diversos aspectos avaliados. No entanto, se observarmos que o ideal seria média 10 ou próxima deste valor e levando em consideração os desvios padrão (todos acima de 1,5), podemos inferir que um grupo de servidores está pontuando abaixo de aceitável, sugerindo que a situação carece de atenção por parte da Secretaria Municipal de Educação.

Em geral, os professores valoram na média 5,88 as condições **materiais e técnicas** de trabalho (*ambiente físico, instalações e equipamentos, recursos materiais e*

técnicos, prevenção de riscos laborais, serviços auxiliares de limpeza, segurança etc.), mas com desvio padrão de 1,74, indicando que mais da metade dos respondentes do questionário entendem que este fator não está adequado ao exercício de suas funções.

A esse respeito vale salientar que as professoras ocupantes de cargos diretivos, de acordo com a Instrução Normativa n. 2 da Secretaria Municipal de Educação de Lages, são responsáveis por funções diversas na esfera escolar, além de suprir a ausência de professores afastados no cotidiano da escola, até que seja providenciada sua substituição (processo demorado). Estas profissionais acumulam funções de gestoras, fiscais, administradoras e docentes em sala de aula. Os excertos de depoimentos das entrevistadas mostram tal realidade, corroborando com os dados levantados por meio dos questionários:

Eu acho que toda escola deveria ter mais um na direção. Um diretor que cuidasse mais dessa parte [...] econômica e um diretor que cuidasse do pedagógico. Eu acabo tocando as duas. [...] Às vezes a gente sente que deixa alguma coisa. Não consegue estar em todos os momentos. A gente precisa de uma reforma aqui, precisa fazer outra coisa ali. E aí a gente tem que tratar de tudo isso. A gente acaba tendo que ficar muito tempo fora, muito afastado e acaba deixando o pedagógico meio que de lado. Antigamente tinha o administrador escolar que cuidava dessa parte. Eu sinto falta disso. (Josileine).

Na parte pedagógica não pude aumentar os profissionais que a gente pede. Até pedi um coordenador de disciplina. Porque do sexto ao nono ano, [...] início da adolescência, parece que ficam um pouco mais revoltados. Não usam uniforme. Não respeitam os professores. Começam a querer usar celular ligado na sala, internet... Coisas assim.... Encontram-se alguns... algumas que encontram namoradinho na saída da escola. Então acho que precisaria de um coordenador de disciplina pra nos ajudar nesta questão (Joana).

Para Lima e Carvalho (2012, p.7) “As condições objetivas em que é realizado o trabalho docente influenciam a dimensão subjetiva dos professores, mais especificamente, seus sentimentos e por extensão, sua prática de ensino”. Inevitavelmente, haverá reflexos na saúde no professor.

As condições **sociais** (*companheirismo, respeito no grupo de trabalho, reconhecimento do seu trabalho pelos colegas, reconhecimento do seu trabalho pelos usuários*) é o item que recebeu melhor pontuação (7,78). Porém, com desvio padrão de 1,51, isso mostra que as relações entre os pares podem ser trabalhadas para que o suporte social nas escolas pesquisadas seja melhorado, uma vez que este fator é fundamental na manutenção da saúde psicofísica do trabalhador.

Pode-se perceber a confirmação deste dado no trecho do depoimento de Anistalda:

Por parte dos professores eu acho que me dou bem. Tenho tratamento legal com eles. Tenho uma amizade bonita. Volta e meia vem [recebe] um elogio. Não tenho queixa contra os professores. Apesar das coisas.... Eu sou muito feliz com aquilo que faço. Vejo o meu trabalho reconhecido. Faltam três anos para me aposentar. Já estou pensando: Será que vou conseguir ficar em casa ou não?

O entendimento da carga subjetiva atribuída ao trabalho como um fator positivo em sua vida, bem como seu reconhecimento por parte dos colegas, repercute favoravelmente no que se refere às condições de trabalho e de saúde do trabalhador docente, sugerindo pensar o trabalho numa visão mais ampla, pois a

Relação do indivíduo com seu trabalho vai além de sua dedicação a uma atividade, na medida em que implica fundamentalmente o estabelecimento de relações sociais, nas formas de cooperação e compartilhamento, relacionamento com outras pessoas, posições ocupadas e inscrição na divisão de postos e tarefas. Enfim, pelo trabalho o sujeito se faz visível no mundo, expõe suas capacidades e recursos (ROESLER, 2012, p. 57).

Talvez daí a preocupação da entrevistada ao se referir a aposentadoria, pois o trabalho a torna visível socialmente, ao contrário da aposentadoria.

Foi apontado pelos professores um nível razoável de satisfação para as condições de **desenvolvimento**⁹, atribuindo média 6,54, com desvio padrão de 1,76 e um nível um pouco melhor para as condições de **regulação**¹⁰ - média de 6,84, com desvio padrão de 1,58. No entanto, foram de insatisfação as avaliações quanto ao tempo e à carga de trabalho, implicando sobrecarga de atividades, reduzido número de profissionais e baixa retribuição econômica. Em decorrência desses problemas, foram assinalados problemas de sofrimento e adoecimento relacionados ao trabalho. No que diz respeito às relações com a direção, as avaliações foram boas.

Vale ressaltar que a insatisfação referente ao tempo e carga de trabalho podem estar associados a uma demanda proveniente da ausência de profissionais para atividades que não desapareceram na escola. O cargo de administrador, por exemplo,

⁹ Em condições de desenvolvimento foram avaliados: *autonomia na tomada de decisões profissionais, justiça na remuneração e na promoção, oportunidades para a formação continuada, vias de promoção laboral, participação nas decisões organizacionais, relações com a direção, avaliação do rendimento profissional pela instituição, apoio recebido da direção*

¹⁰ Em condições de **regulação** foram avaliados: *tempo de trabalho-horários, ritmos, descansos, etc.-, organização geral do trabalho, retribuição econômica, carga de trabalho, qualidade do contrato de trabalho, compatibilidade trabalho- vida privada e familiar.*

continua a existir; o que desapareceu foi o administrador de atividades específicas no âmbito escolar. Neste contexto, os gestores são sobrecarregados, acumulando funções e tendo tempo reduzido para pensar as questões relevantes da instituição de ensino. Josileine enfatiza que o setor financeiro da escola ocupa boa parte do tempo do gestor em detrimento do maior envolvimento nas questões pedagógicas. *“O que percebo como [...] entraves no meu trabalho [...] é a questão do financeiro: orçamentos, compras e ter que sair, sair e lidar com dinheiro”*.

O absentismo é outro fator que contribui para a sobrecarga de trabalho, como se pode ver no trecho do depoimento de Gisele, Diretora Auxiliar:

Aqui a gente tem bastante problemas de faltas [de professores]. Então, acabo entrando em sala de aula. E isso é bem complicado. Não tem como a gente entrar na sala de aula e ficar lá todo o tempo. Todo dia falta um professor. Então, sou professora de inglês, de geografia, de português. Isto está no regimento [Normativa 002] o diretor auxiliar ter que substituir o professor quando ausente. É uma de nossas tarefas, dentre outras. Durante 15 dias de ausência do professor, a escola tem que assumir.

Para Ulrich (2005, p 17) a ausência do professor pode estar revelando “a luta pela saúde do corpo [e] conduzindo à denúncias das condições de trabalho”. Conforme Blanch (2011, p. 8) este contexto revela a presença da NGP, haja vista que dentre suas características encontram-se a “maximización de los beneficios y minimización de los costes [e o] “[...] desarrollo de una cultura organizacional centrada en la responsabilidad [...] de la gestión.

Os depoimentos das entrevistadas atestam a redução de funcionários para atividades específicas, sempre urgentes e inadiáveis, as quais não vêm acompanhadas de remuneração adicional. O que está implícito é o maior tempo dedicado a tais funções, tomando assim, períodos importantes necessários para a reprodução da força de trabalho, ou seja, de descanso. Esse contexto acaba por produzir as condições de subjetividade consciente ou inconsciente dos professores, conduzindo estes profissionais ao adoecimento (ASSUNÇÃO, OLIVEIRA, 2009; BATISTA, 2005).

Nesta direção pode-se inferir que o tempo de trabalho, horários, ritmos e descanso são comprometidos com os excessos de trabalho condicionados por uma estrutura administrativa balizada pelo princípio de eficiência: o trabalho escolar deve acontecer mesmo com um quadro insuficiente de profissionais, pois a eficiência carrega consigo a compreensão de menor custo e maior benefício.

A relação com a Direção, apontada nas respostas nos questionários e entrevistas como positiva, encontra-se corroborada nas palavras de Anistalda. *“Eu não tenho queixas contra a direção. Ela [Diretora] reconhece meu trabalho. Ontem eu estava com dor aqui na costela; não podia nem respirar. A Diretora falou: menina se você estiver assim a tarde não venha. Ela [a diretora] é muito boa”*.

Nas relações *Organização e pessoa*; o grau de **ajuste organização – pessoa** (*satisfaz meus interesses, exige-me segundo minhas capacidades, responde as minhas necessidades, encaixa-se com minhas expectativas, ajusta-se às minhas aspirações, está de acordo com meus valores, facilita que meus méritos sejam reconhecidos, motivam-me a trabalhar, permite-me trabalhar a vontade, dá-me sensação de liberdade, faz-me crescer pessoalmente, permite-me desenvolver minhas aspirações profissionais, proporciona-me identidade, faz-me sentir útil*) a avaliação é semelhante aos itens anteriores, apresentando a média de 6,87 e desvio padrão de 1,47.

A média para o grau de **adaptação pessoa – organização** (*adapto-me à política do setor, assumo os valores da direção aceito que me digam como devo fazer meu trabalho, interiorizo facilmente as normas estabelecidas em meu serviço, identifico-me com o espírito das mudanças propostos, aplico protocolo diante de qualquer dilema de consciência, ajusto-me aos tempos e ritmos de trabalho fixados*) é um pouco maior, ficando em 7,50, com desvio padrão de 1,45.

O testemunho a seguir de Vilma, vai ao encontro desta média geral, reforçando momentos de colaboração e democracia nas relações de trabalho. Dependendo do que *“for a atividade a gente se organiza, porque ninguém se recusa a ir pra sala. [...] a gente consegue negociar entre os professores para que assim, [em] nenhum momento nós mandemos alunos para casa porque não tem professores. A escola assume”*.

De certa forma essa percepção não exclui características advindas da NGP. O profissional é instado subjetivamente a fazer frente às demandas da escola, sobrecarregando-se, porque, afinal, *“os colegas precisam e merecem nosso apoio”* e os alunos são, o foco merecedor de toda atenção. *“Pra quem a gente trabalha? Ah! ... É para o aluno, né? Nós temos que focar é no bem comum do nosso aluno independente da função que você está ocupando no momento”* (Anistalda).

Diga-se de passagem, que o termo *independente da função* poderia ser entendido aqui na forma pluralizada, pois gestores assumem funções diversas em detrimento da ausência de profissionais e os professores presentes se sobrecarregam

em atividades pelas quais não são remuneradas (trabalho excedente), caracterizando assim o controle de custo por parte do órgão gestor.

4.6.2 Bem-Estar Laboral Geral - BLG

Tabela 2 – Médias e desvios padrão de escala BLG que funciona como variável dependente.

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
BLG Fator de bem-estar psicossocial	31	1,61	6,58	5,1811	1,28748
BLG Fator de efeitos colaterais	31	,57	5,52	3,0029	1,27355
BLG Bem-estar laboral geral	31	2,04	6,98	5,0891	1,17415

Fonte: questionários.

O **Questionário de Bem Estar Geral –qBLG**, destina-se a avaliar o intervalo entre o bem-estar e o mal-estar no trabalho, e inclui seis escalas agrupadas em dois grandes fatores: (a) *bem estar psicossocial* e (b) *efeitos colaterais*.

O fator de *bem-estar psicossocial* é composto pelas escalas de *afetos*, *competências* e *expectativas*. O fator de *efeitos colaterais* é composto pelas escalas de *somatização*, *desgaste* ou *esgotamento* e *alienação*.

Suas respostas podem ser valoradas entre “1” e “6”. Quanto mais próximas de “1”, mais preocupante é a situação. Valores abaixo de “4” evidenciam a existência de problemas.

No que se refere ao Fator de Bem-estar Psicossocial, a média geral ficou pouco acima de 5,00 indicando uma situação relativamente confortável no que diz respeito ao bem-estar laboral. Entretanto, o desvio padrão nos permite inferir a existência de situações problemáticas. Embora o maior volume de respostas se encontre acima de 4, temos um volume considerável de participantes demonstrando seu mal-estar no ambiente de trabalho. As respostas de maior média situam-se na escala de *competências* (5,64, com desvio padrão de 1,28), mostrando a visão dos professores acima de tudo otimista, confiantes em suas capacidades, utilidade, eficácia, valores morais e possibilidade de êxito em sua carreira.

Na mesma direção encontramos a escala de *afetos* (média de 4,91 e desvio padrão de 1,71) e de *expectativas* (média de 4,97 e desvio padrão de 1,32). Nestas escalas o professor não avalia a instituição ou seu ambiente de trabalho em particular, e sim responde voltado para suas condições singulares, avaliando principalmente a sua relação com o trabalho e sua capacidade para exercer determinadas atividades concretas, orientado à realização profissional e comprometido com sua carreira. Assim, podemos compreender porque os resultados se apresentam congruentes com a inexistência de problemas significativos.

Quando os professores se referem às suas condições de trabalho, envolvendo conhecimentos técnicos, formação e experiência prática, avaliam positivamente. No entanto, atribuem os inúmeros problemas vividos na instituição de ensino à incompetência ou ausência de um bom trabalho de gerenciamento. Joana, por exemplo, se refere às faltas dos professores da instituição onde trabalha da seguinte maneira:

Nos livros pontos constam a falta de três a quatro professores em determinados dias. Esse quadro de ausência dos professores é uma questão de gerência. Se o diretor não estava na escola, eles achavam que podiam faltar mais. Negociavam atestado. Tinha acordos pessoais e não acordos administrativos. Mas desde que eu assumi [a Direção] faltaram poucos.

Essa parece ser uma leitura limitada da questão em si e de outras advindas das relações de trabalho docente. A realidade de absenteísmo, dos acordos entre os professores, são estratégias de sobrevivência diante das condições de trabalho precarizadas, conforme aponta Antunes (2012). É importante salientar a aceleração cada vez mais acentuada na forma de produção capitalista, políticas neoliberais que “flexibilizaram” o trabalho e conseqüentemente desregulam paulatinamente normas trabalhistas de maneira exponencial em fins do século XX e início do século XXI. Esta mudança repercute no mundo do trabalho escolar.

A ideia de que os problemas existentes na escola, ao serem atribuídas à gestão, mascara as reais causas que promovem o desconforto e desequilíbrio laboral. É fato que os trabalhadores do século XXI, em decorrência da nova divisão internacional do trabalho”. (ANTUNES, 2012, p. 44) tiveram perdas consideráveis de direitos e das condições de trabalho. Isto vale para a categoria dos trabalhadores em educação.

Para Gasparini, Barreto e Assunção (2005, 191) “embora o sucesso da educação dependa do perfil do professor, a administração escolar não fornece os meios

pedagógicos necessários à realização das tarefas, cada vez mais complexas” e precarizadas.

O fator de *efeitos colaterais* nos mostra resultados compatíveis com os discutidos anteriormente na análise dos dados da Escala Condições de Trabalho. O ideal seriam valorações zero, indicando a inexistência de problemas. As médias das escalas de *alienação* (2,45 e desvio padrão de 1,56), de *esgotamento* (3,63 e desvio padrão de 1,56) e de *somatização* 2,92 e desvio padrão de 1,44) evidenciam um grupo relevante de pessoas que sofre com a sobrecarga, o desgaste emocional, o esgotamento físico e mental, a frustração e alguns sintomas de adoecimento em curso (problemas digestivos, insônia, dores de cabeça, dores nas costas e tensões musculares). Estes dados são corroborados pelos discursos das gestoras entrevistadas individualmente, bem como pelas observações ouvidas durante a aplicação dos questionários.

4.6.3 Maslach Bournout Inventory (MBI)

Tabela 3 – Médias e desvios padrão de escala que funciona como variável dependente

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
MBI Cinismo (0-24 pts.)	31	0	22	10,87	5,903
MBI Esgotamento (0-30 pts.)	31	2	29	14,19	8,708
MBI Eficácia profissional (0-36 pts.)	31	19	36	28,84	4,375

Fonte: questionários

Como indiquei no Capítulo “Percurso Metodológico da Pesquisa”, no *Maslach Burnout Inventory (MBI)* as pontuações de cada escala (Esgotamento, Cinismo e Eficácia) se computam separadamente e não indicam uma pontuação global de *Burnout*. Entretanto, o nível geral de *Burnout* correlaciona positivamente com as pontuações nas dimensões *esgotamento* e *cinismo*, e negativamente com as de *eficácia*.

Trabalhando com este critério estatístico, Bressó et al (2007) propõem considerar como nível de *Burnout* “muito baixo” o que corresponde aos casos localizados abaixo de “5”; “baixo” entre 5 e 25, “médio baixo” entre 25 e 50, “médio alto” entre 50 e 75, “alto” entre 75 e 95 e “muito alto” acima de 95.

Na tabela 3, pode-se verificar que a média para a dimensão *cinismo* foi de 10,87, com desvio padrão de 5,90 (considerando-se um intervalo de 0 a 24 pontos); a média para a dimensão *esgotamento* ficou mais elevada: 14,19, com desvio padrão de 8,70,

indicando a probabilidade de profissionais sem qualidade de vida no trabalho e em processo de adoecimento. Para a dimensão eficácia, cujos resultados ideais seriam o mais próximo possível de 36 (numa escala de 0 a 36), a média foi de 28,84, com desvio padrão de 4,37. O resultado geral para *Burnout* no coletivo pesquisado indica que a média está acima do que seria o estado ideal de ausência de *esgotamento*, de *cinismo* e de máxima *eficácia*. Esta situação não parece ideal para a qualidade de vida no trabalho dos professores. Os resultados demonstram que os docentes se percebem com poucos problemas quanto à sua *eficácia* profissional, mas, em contrapartida, com nível elevado de problemas na escala de “desgaste/esgotamento”, e perda de interesse por seu trabalho (escala “cinismo”).

Este resultado mostra que a maioria dos componentes deste grupo se encontram dentro da zona de *Burnout* baixo. Este resultado é coerente com os dados das escalas que medem outros aspectos do fenômeno, como a escala de “desgaste” do fator *Efeitos Colaterais* do *Questionário de Bem-Estar Geral* e com os da escala de *Carga de Trabalho*.

4.6.4 Escala de Engagement de Utrecht (UWES)

Tabela 4 – Médias e desvios padrão de escala UWES

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
UWES Vigor (0-36 pts.)	31	14	34	26,06	5,066
UWES Dedicção (0-30 pts.)	31	11	30	22,74	4,328
UWES Absorção (0-36 pts.)	31	7	36	25,74	6,673

Fonte: questionários

A Escala de *Engagement* no trabalho indica os aspectos positivos percebidos pelo sujeito em sua atividade laboral. De acordo com Schaufeli e Bakker (2003, p. 3), o item *vigor* refere-se a “altos níveis de energia e resiliência, a vontade de investir esforços, não se fadigar com facilidade e persistir face às dificuldades”; o item *dedicção* diz respeito ao “senso de significado pelo trabalho, sentindo-se entusiasmado e orgulhoso em relação ao seu labor, sentindo-se inspirado e desafiado por ele”. Para o item *absorção*, os autores se referem ao sujeito “estar totalmente imerso em seu trabalho” e com dificuldades em “desapegar-se dele”; incluem ainda que quando o

trabalhador está absorvido em sua atividade laboral, “o tempo passa rapidamente e esquece-se de tudo ao seu redor”.

Os resultados apresentados na tabela 4, demonstram que a média para *vigor* foi de 26,06, com desvio padrão de 5,06 (considerando-se um intervalo de 0 a 36 pontos); para *dedicação* foi de 22,74 (no intervalo de 0 a 30 pontos), com desvio padrão de 4,32 e para absorção, no intervalo de 0 a 36 pontos, foi de 22,74, com desvio padrão de 4,32. Se observadas em conjunto com as escalas anteriores, estas médias confirmam que os professores pesquisados não se encontram em suas melhores condições para executar suas atividades docentes, percebendo-se com certas dificuldades para manter a máxima *eficácia* ou atender às suas expectativas, às da direção, às dos alunos e de seus pais. Esta situação demonstra que as condições de trabalho interferem na qualidade de vida dos professores.

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao chegar ao limite temporal para concluir a escritura deste texto e ciente de que a análise das informações recolhidas suscitam outras possibilidades de investigação, devido à complexidade do tema em análise, faço minhas considerações sem refutar as possíveis contribuições de outros pesquisadores, estudantes, professores e leitores que possam utilizar-se deste trabalho para seus estudos e intervenção.

O tema é de relevância social para uma sociedade em que “tudo” muda muito rapidamente. As informações obtidas a partir do campo da pesquisa sobre condições de trabalho e saúde do professor poderão ser transformadas em conhecimentos e ultrapassar as fronteiras da Universidade, transformando-se em fonte de informações para que sejam elaboradas medidas de intervenção na realidade dos entrevistados. Seria interessante que os professores, além de conhecer sua realidade extra classe, se reconhecessem como força simbólica, política e social na construção de uma sociedade que acolha a todos, sem esquecer de que suas condições de trabalho e saúde são partes inerentes desse processo. Portanto, penso que não pode ser negligenciado por parte dos governante (Prefeitura e Secretaria Municipal de Educação), a situação em que se encontra a saúde destes profissionais, sob pena de fracassar o processo ensino-aprendizagem: professor doente não ensina, e se o faz sob tal condição, apenas protela seu sofrimento, com desdobramentos que podem ser negativos na relação com o aluno.

Características da NGP foram encontradas na rede pública municipal de educação de Lages; os depoimentos de gestoras e respostas aos questionários aplicados aos professores corroboram essa afirmação. Tanto gestores quanto professores salientam as condições de trabalho e saúde como itens a serem melhorados e merecedores de políticas públicas que os efetive, para lhes propiciar as bases de desenvolvimento de uma educação transformadora.

Observei que as condições objetivas (materiais) de trabalho dos professores, são semelhantes às dos educadores de outros estados brasileiros: encontram-se precarizadas e são motivadoras de absenteísmo, quando não promotoras de desistência da carreira do magistério.

Percebi, durante as entrevistas e a aplicação dos questionários, que os professores da rede municipal de educação de Lages não ensinam sem adoecer; são acometidos por patologias diversas, dentre as quais destacam-se episódios de ansiedade e outros compatíveis com a Síndrome do Pânico, além de sintomas de estresse, DORT,

problemas digestivos, circulatórios, respiratórios e dermatológicos. Temos, como consequência desse quadro, elevado índice de absenteísmo nas escolas em que os profissionais atuam. Nesse contexto notei a presença de arranjos laborais, utilizados como práticas de sobrevivência. As ausências podem ser recursos utilizados por profissionais que estão em seu limite psicofísico. Em outras palavras, ficar fora da escola, mesmo que por um ou dois dias, pode ser uma maneira de “respirar” em um momento de dificuldade, mesmo que, ao retornar, sintam-se culpabilizados por impingir aos colegas a sobrecarga de assumir também suas turmas.

Os depoimentos apontam insistentemente o número reduzido de profissionais para as inúmeras tarefas, as quais, certamente seriam de melhor qualidade caso fosse executadas por mais pessoas.

No que se refere à percepção desses profissionais quanto às suas condições de trabalho e saúde, os resultados demonstram que a maioria dos pesquisados não percebem problemas quanto à sua eficácia profissional e sim quanto à sobrecarga, a qual gera desgaste, esgotamento e perda do interesse pela atividade docente. Entendem que suas funções como docentes são bem executadas.

Se as condições objetivas de trabalho fossem melhores, afirmam que seria mais fácil de atender seu objetivo principal: propiciar educação de qualidade aos seus alunos. Educam, esmeram-se, utilizam recursos extras, auxiliam-se em movimentos de solidariedade, mas não sem custos.

O adoecimento se faz presente ao se observar o absenteísmo, bem como nos resultados, principalmente da escala MBI, os quais demonstram que número significativo de professores das duas escolas pesquisadas encontram-se dentro da zona de *Burnout* baixo. Este resultado é coerente com os dados das escalas que medem outros aspectos do fenômeno, como a escala de “desgaste” do fator *Efeitos Colaterais* do *Questionário de Bem-Estar Geral* e com os da escala de *Carga de Trabalho*.

Alguns professores encontram-se enredados em suas obrigações administrativas e pedagógicas, sobrando pouco tempo para dedicação à família, lazer e outras atividades. Dentre eles, há os que, após cumprir jornada de 20 horas semanais em uma escola, deslocam-se para outra, com a finalidade de complementar sua renda. Posso afirmar que as condições de trabalho de tal forma precarizadas, inevitavelmente levam o sujeito ao adoecimento.

Do ponto de vista ideológico, a noção de eficiência a qualquer custo conduz a vida escolar. Por certo é necessário que todas as obrigações inerentes ao bom

andamento das rotinas da instituição devam ser providenciadas para que o aluno não seja desassistido em seu direito de estudar. Para isto, a equipe gestora, nem sempre preparada adequadamente para tal tarefa, é instada a gerir os escassos recursos da melhor maneira possível, com prazos reduzidos e pressão por resultados condizentes com as metas estipuladas pelas chefias de níveis hierárquicos superiores. Em outros termos, a escola deve demonstrar que é eficiente. Tal propósito caracteriza, na concepção do novo modelo de gerenciamento (NGP), uma instituição cujo desempenho é avaliado periodicamente e cujos números precisam demonstrar, acima de tudo, sua adequação ao modelo proposto. Supostamente, se os números forem elevados, a escola é de qualidade e encontra-se à serviço da comunidade. Caso contrário, estará fora do padrão considerado “de excelência”.

Além de todas essas questões, observei que as escolas necessitam de reformas em suas instalações físicas, as quais demoram para serem executadas em função dos morosos trâmites legais. Essa demora é contraditória em relação aos preceitos da NGP e sua indicação de que se as unidades escolares não atendem sua “clientela” - os alunos - com qualidade, é devido a problemas de ordem gerencial.

Essa ideia acaba sendo absorvida pelo gestor a ponto de atribuir a ausência de professores a uma questão de gestão e não à uma ordem estrutural promovida pelo sistema capitalista que se alimenta destas contradições e que portanto, consegue limitar a compreensão dos problemas ou atribuí-la ao gestor e/ou ao professor o insucesso da instituição e conseqüentemente o fracasso pela aprendizagem dos alunos.

Um resultado interessante desta pesquisa, igualmente característico da NGP, são as atividades de gerenciamento administrativo das escolas, centralizadas na figura do gestor que, em função do quadro reduzido de profissionais, além de suas obrigações de dar aulas para suprir ausência de colegas, ocupa-se de tarefas burocráticas, financeiras, administrativas etc., assumindo a responsabilidade pelo bom andamento da escola. Para exemplificar, há gestores que aguardam a saída de todos os alunos no final das aulas, verificam se o transporte escolar chegou no horário, preocupam-se com a merenda, com a solução de problemas físicos nas instalações da escola, com os ajustes de planos pedagógicos, realizam reuniões administrativas, tentam solucionar conflitos entre alunos, atendem aos pais etc. Subjetivamente são capturados por esse rol de incumbências, sentindo-se muitas vezes impotentes para executá-las e, contraditoriamente, absorvendo-as como mais um “desafio” a ser vencido.

Embora afirmando suas qualidades e desejo de prosseguir na carreira docente, posso inferir que os profissionais das escolas entrevistadas estão cansados, em processo de adoecimento e com a sensação de impotência diante do volume de tarefas e reponsabilidades a eles designadas. Entendo que, além de oferecer serviços de apoio psicológico, fisioterapia, educação física, medicina e outros, seria interessante criar espaço de diálogo para que os professores possam manifestar suas dificuldades e encontrar amparo no coletivo. Todas essas atribuições são necessidade sociais relevantes para que as escolas cumpram seu papel social: ensinar.

A partir da pesquisa e da observação da realidade, posso afirmar que a situação nas demais escolas municipais não é diferente, pois as características do modelo de gestão e suas repercussões nas condições de trabalho são idênticas. O quadro encontrado propicia desequilíbrios no plano gerencial e pedagógico das instituições de ensino. Com relação ao primeiro, o gestor já se ocupa com atividades que vão além de suas responsabilidades administrativas. No segundo plano, Orientadores Educacionais não receberam formação apropriada para tais demandas. Tais fatos apresentam comprometimento na saúde dos educadores, angustiados por não saberem como lidar com certas situações.

Retomando os pressupostos que nortearam esta pesquisa, posso afirmar que o Novo Modelo de Gestão Pública (NGP) é uma realidade nas escolas da rede pública municipal de Lages, impregnando todos os segmentos da educação com seu caráter polissêmico.

Penso que a forma de gerir uma escola não deve fugir de sua tarefa administrativa que é governá-la com custos menores, pois quanto menos dispêndios econômicos melhor. O problema é primar pela eficiência às custas da redução de empregos, com sobrecarga dos poucos trabalhadores em atividade, exigência de maior dedicação e produtividade, avaliações constantes sob a ótica da meritocracia e perda gradual de direitos trabalhistas historicamente conquistados.

O modelo de gestão denominado Nova Gestão Pública, importada da iniciativa privada para o interior do serviço público brasileiro, não veio para melhorar a vida do trabalhador, mas para atender aos interesses do capital que tem como objetivo primordial a maximização dos ganhos financeiros em detrimentos da ampliação e garantias dos direitos dos que vivem do trabalho.

Espero que esta pesquisa suscite reflexões junto à categoria docente, à sociedade de maneira geral e também aos dirigentes, representantes do poder público

responsáveis pelos rumos da educação no País. Espero também que novos estudos acerca desta temática sejam desenvolvidos.

Os resultados aqui apresentados são evidências consideráveis de que o modelo de gestão adotado interfere fortemente nas condições de trabalho dos docentes e a saúde desses profissionais foi e está sendo afetada de forma significativa. Nesse contexto, a sociedade como um todo é perdedora.

REFERÊNCIAS

ABONIZIO, Gustavo. Precarização do trabalho docente: apontamentos a partir de uma análise bibliográfica. *Ensino de Sociologia em Debate*. Revista Eletrônica: **LENPES-PIBID** de ciências sociais – UEL. Edição Nº. 1, Vol. 1, jan-jun. 2012.

ALMEIDA et a. Síndrome de Burnout em professores: um estudo comparativo na região do Grande ABC paulista. **Revista Eletrônica Gestão e Serviço** v2, n.1, pp. 276-291, Janeiro / Julho 2011 ISSN Online: 2177-7284 e-mail: regs@metodista.br.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 10. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Unicamp, 2005.

_____. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set. 2011. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n107/02.pdf>> Acesso em: 12.Dez. 2014.

_____. A nova morfologia do trabalho no Brasil: reestruturação e precariedade. Artigo. **Nueva Sociedad**, especial em português, junho de 2012. Disponível em: < http://www.nuso.org/upload/articulos/3859_1.pdf> Acesso em: 12.Dez.2014.

_____; ALVEZ, Giovanni. Mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 28 de jan. 2014.

ARAÚJO, Karina de Toledo. Transformações sociais: desenvolvimento tecnológico e a educação na contemporaneidade. XI Congresso Nacional de Educação. **EDUCERE** – Curitiba, 2013. Disponível em: <http://educere.bruc.com.br/ANAIS2013/pdf/7565_6342.pdf> Acesso em: 19Jun. 2014.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE FAMILIARES DE FAMILIARES AMIGOS PORTADORES DE TRANSTORNOS AFETIVOS. 2010. **ABRATA**. Disponível em: <<http://www.abrata.org.br/new/OS%202348%20-20Manual%20Paciente%20Abrata%202%20-%2010-08-11.pdf>> acesso em 14 de fev. 2015.

ASSUNÇÃO, Ávila da; OLIVEIRA, Dalila Andrade. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educ. Soc.** Campinas, vol. 30, n. 107, p. 349-372, maio/ago. 2009. Texto impresso. Disponível em:<<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 03. Nov. 2013.

ATAIDE, Marlene Almeida de. O mundo do trabalho no Brasil a partir da década de 90: uma questão em análise. **MÉTIS: história & cultura** – ATAÍDE, Marlene Almeida e. – v. 11, n. 22, p. 329-345. Disponível em: <<http://www.uces.br/etc/revistas/index.php/metis/article/viewFile/1578/1258>> Acesso em: 12 de jan. 2015.

BACKES, Marli Terezinha Stein et al. Conceitos de saúde de e doença ao longo da história sob o olhar epidemiológico e antropológico. Artigo de revisão. **Rev. enferm. UERJ**, Rio de Janeiro, 2008 jan/mar; 17(1):111-7.

BARBOSA, Maria Liga de Oliveira; QUINTANEIRO, Tania; RIVEIRO, Patrícia. **Conhecimento e imaginação: sociologia para o ensino médio**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 4.ed revista e atualizada. Trad. Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Ed.70, 2009.

BARRETO, Maria José Correia; ARAÚJO, Luciane Kozicz Reis; NEIVA, Victor Mendonça. Sipro/DF: uma experiência de atendimento à saúde dos(as) educadores(as). In: **CADERNOS DE EDUCAÇÃO. Saúde dos (as) trabalhadores (as) em educação**. Ano XV, n. 22, jan./jun.2010 – Brasília: CNTE, 1996 – Semestral.

BASSI, Iara Barreto. **Disfonia em professores municipais: aspectos clínicos, ocupacionais de qualidade de vida**. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Minas gerais. Belo Horizonte – MG, 2010.

BATISTA, Osny. **Profissão docente: o desafio e equilíbrio entre saúde e adoecimento**. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina. UFSC, Florianópolis, 2005.

BLANCH, Josep M. **Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión**. Universidad Autònoma de Barcelona. Decimocuarta edición. Septiembre-octubre 2011.

_____. La transición universitaria del claustro a la empresa. Tensiones éticas suscitadas por la gestión neoliberal. In REZER, R. (Org.). **Ética e Ciência nas diferentes dimensões da Educação Superior – Experiências, Reflexões e Desafios**. (87- 108). Chapecó, Br.: Argos, 2013.

_____. Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizadas. **Papeles del Psicólogo**, 2014, vol. 35(1), pp. 3-13. Disponível em : <<http://www.papelesdelpsicologo>>. Acessado em : 07 julho 2014.

_____; CRESPO, F.J. & SAHAGÚN, Miguel Angel .Sobrecarga de trabajo, tiempo asistencial y bienestar psicosocial en la medicina mercantilizada. In: ANSOLEAGA, E.; ARTAZA, O. & SUÁREZ, J. (Eds.). **Personas que cuidan personas: dimensión humana y trabajo en salud** (176-182). Santiago de Chile: OPS/OMS – Organización Panamericana de la Salud/ Organización Mundial de la Salud, 2012.

BLANCH, Josep Maria; SAHAGÚN, Miguel Angel; CERVANTES, Geni. Estructura factorial de la Escala de Condiciones de Trabajo. Factor structure of Working Conditions Scale. **Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones**. 2010. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 26 (3), 175-189.

BLANCH, Josep Maria; SAHAGÚN, Miguel Angel; CANTERAL, Leonor; CERVANTES, Geni. Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y

Propiedades Psicométricas. Questionnaire of General Labor Well-Being: Structure and Psychometric Properties, **Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones**. 2010. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 26 (2), 157-170.

BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde/. **Doenças relacionadas ao trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde**. Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114 Brasília/DF – Brasil 2001.

BRESÓ, Edgar.; SALANOVA, Marisa; SCHAUFELI, Wilmar. B.; NOGAREDA, Clotilde. Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout” (III): Instrumento de medición. **Nota Técnica de Prevención**, 732, 21ª Serie. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2007.

BUENO, Jail; KALINOWSKI, Flavio Guimarães; SANTOS, Celso Bilynkiewicz dos. Análise de Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) de Funcionárias da Cozinha e Limpeza do Colégio Agrícola Estadual Augusto Ribas - U.E.P.G. **Artigo**. Disponível em <http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/2010/artigos_teses/EDUCACA_O_FISICA/artigos/ler_dort.pdf> Acesso em: 11 de já. 2015.

CÂNDIDO, Fernando Pereira. In: 2º SEMINÁRIO NACIONAL ESTADO E POLÍTICAS SOCIAIS NO BRASIL. **Lazer, trabalho, capital e educação: reprodução X alternativa socialista**. UNIOESTE – Campus de Cascavel. 13 a 15 de outubro de 2005. Disponível em: <<http://cac.php.unioeste.br/projetos/gpps/midia/seminario2/trabalhos/educacao/medu20.pdf>> Acesso em: 17.Fev.2015.

CAPRONI NETO, Henrique Luiz. In: IX Convibra Administração – Congresso Virtual Brasileiro de Administração – adm.convibra.com.br. **Análise do significado e dos sentido do trabalho para os funcionários do setor contábil-financeiro de uma IES pública**. 2012. Disponível em: <http://www.convibra.com.br/upload/paper/2012/34/2012_34_3859.pdf> Acesso em: 11 de março. 2015.

CARRETEIRO, Teresa Cristina O.; BARROS, Vanessa Andrade de. Clínicas do trabalho: contribuições da psicossociologia no Brasil. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea (Orgs.). **Clínicas do trabalho**. Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. (p. 208-226).

CARVALHO, Fernando Luiz. **Síndrome do pânico: uma psicopatologia comportamental**. Monografia (Especialização) Universidade Estácio de Sá. RECIFE, 2011.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

CODO, Wanderley. **Educação: carinho e trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1999.

COELHO, Maria Thereza Ávila Dantas; FILHO, Naomar de Almeida. Normal-patológico, saúde-doença: revisitando Canguilhem. **PHYSIS: Ver. Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, 9(1): 13-36, 1999.

COSTA, Áurea; FERNANDES NETO, Edgard; SOUZA, Ribeiro. **A proletarização do professor: neoliberalismo na educação**. São Paulo: Instituto José e Rosa Sundermann, 2009.

CRUZ, Roberto Moraes et al. Saúde docente, condições e carga de trabalho. **Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)**, 4, Julio, 2010, 147-160.

DAGNINO, Renato Peixoto (Org.). **Tecnologia social: ferramenta para construir outra sociedade** / Renato Dagnino; colaboradores BAGATTOLLI, Carolina et al. Campinas, SP.: IG/UNICAMP, 2009.

DELBONI, Thais Helena. **Vencendo o stress: como melhorar as relações de trabalho para viver melhor**. São Paulo: Makron Books (Grupo Pearson), 1997.

DIACOMO, Valdemar Álvaro. O New public Management no Canadá e gestão pública contemporânea. Artigo. **INTERFACES BRASIL/CANADÁ, RIO GRANDE**, Nº 5, 2005. Disponível em:

<<http://www.revistas.unilasalle.edu.br/index.php/interfaces/article/view/772/598>>

Acesso em: 19 jul. 2013.

DOMINGUES, Suelen Martins. **A Flexibilização das normas trabalhistas**. (Monografia). Faculdade Cenecista de Varginha.

MUNARIM, Antônio. A práxis dos movimentos sociais na região de Lages. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis: UFSC, 1990.

FABIANI, Marli Terezinha. Psicologia do esporte: a ansiedade e o estresse pré-competitivo. Artigo. Disponível em:

<http://www.pucpr.br/eventos/educere/educere2008/anais/pdf/182_454.pdf> Acesso

em: 10 de fev. 2015.

FIDALGO, Fernando S.R; FIDALGO, Nara L. Rocha. Trabalho docente, tecnologias e educação à distância: novos desafios? **Revista extra - classe N1- v1**, Fevereiro 2008.

FILHO, Geraldo de Azevedo e Souza. **Avaliação de riscos para Ler/Dort em empresa metalúrgica-uma experiência de utilização do índice de tor-tom e protocolo rodgers de avaliação de posturas**. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal do rio grande so Sul. Porto alegre, 2006.

FONSECA, José Mariano Lopes. **O uso das tic por professores do curso de pedagogia da Puc Goiás**. Goiânia/GO. Dissertação (Mestrado). Pontificia Universidade Católica de Goiás, Pontificia Universidade Católica de Goiás. Goiânia, 2011.

FREITAS, Claudia Regina; ROBERTO, Moraes cruz. Saúde d trabalho docente. In: XXVIII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. **A integração de cadeias produtivas com a abordagem da manufatura sustentável**. Rio

de Janeiro, RJ, Brasil, 13 a 16 de outubro de 2008. Disponível em:<http://abepro.org.br/biblioteca/enegep2008TN_STO_072_509_10776.pde> Acesso em: 17.Fev.2013.

FREITAS, Claudia Regina et al. VI CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO. **Energia, Inovação, Tecnologia e Complexidade para a Gestão Sustentável**. Niterói, RJ, Brasil, 5, 6 e 7 de agosto de 2010.

FRIGOTTO, Gaudêncio; Concepções e mudanças no mundo do trabalho e no ensino médio. In: CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. **Ensino médio interage: concepção e contradições**. São Paulo: Cortez, 2005.

_____, CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. O trabalho como princípio educativo no projeto de educação integral de trabalhadores. 2013. **Artigo**. Disponível em:<http://www.pb.iffarroupilha.ed.br/site/midias/arquivos/201178171745208frigotto_ciaavata_ramos_o_trabalho_principio_educativo.pdf> Acesso em 10 de fev. 2013.

_____, CIAVATTA, Maria (Orgs). Apresentação. In: **Teoria e educação no labirinto do capital**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

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

GAULEJAC, Vincent. **Gestão como doença social**. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

GONÇALES, Cintia Adriana vieira; MACHADO, Ana Lúcia. Depressão, o mal do século: de que século? **R. Enferm UERJ**, Rio de Janeiro, 2007 abr/jun; 15 (2): 298-304.

GONÇALVES, Gustavo Bruno Bicalho. A saúde vocal do professor em uma pesquisa nacional. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 6, n. 11, p. 447-462, jul./dez. 2012. Disponível em: <http://www.esforce.org.br/index.php/semestral/article/viewFile/220/408>> Acesso em: 20 de fev. 2015.

GUIMARÃES, Valter Soares; OLIVEIRA, João Pereira de. Formação e profissionalização docente em debate: pauta e recomendações para discussão. **RBP** v.18, n.2, jul. dez, 2002.

HERNANDEZ, Sampieri Roberto. (Org.) **Metodologia da pesquisa**. 5.ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

LAGO, Kennyston; CODO, Wanderley. **Fadiga por compaixão: o sofrimento dos profissionais em saúde**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

LÉLIS, Úrsula Adelaide de; Souza Vilma Aparecida de. Precarização do trabalho docente e gestão democrática da escola: antinomias que se entrecruzam no cotidiano escolar. **Revista Educação e Políticas em Debate** – v. 2, n. 2 – jul./dez. 2012.

Disponível em: <[file:///C:/Users/francisco/Downloads/21900-84193-2-PB%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/francisco/Downloads/21900-84193-2-PB%20(4).pdf)>
Acesso em; 22 de fev. 2015.

LEMOS, Jadir Camargo. **Cargas psíquicas no trabalho e processos de saúde em professores universitários**. Tese (Doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina –Centro Tecnológico. UFSC, 2005.

LIMA, Claudia Rejeane; MELLO Manoel Messias. A saúde do trabalhador: Rever conceitos, ressignificar a prática. In: In: CADERNOS DE EDUCAÇÃO. **Saúde dos (as) trabalhadores (as) em educação**. Ano XV, n. 22, jan./jun.2010 – Brasília: CNTE, 1996 – Semestral.

LIMA, Isana Cristina dos Santos; CARVALHO, Maria Vilani Cosme de Carvalho. Formação de professores e condições de trabalho: implicações na identidade docente. **XVI ENDIPE - Encontro Nacional de Didática e Práticas de Ensino - UNICAMP - Campinas – 2012**.

LIMA, Josué da Silva de. **Manual de normalização: apresentação de trabalhos científicos**. Faculdade Teológica Batista Equatorial. FATEBE. Belém/Pará, 2015.

LIMA, Maria de Fátima Evangelista Mendonça; FILHO, Dario de Oliveira Lima. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. **Ciências & Cognição** 2009; Vol 14 (3): 062-082. Publicado on line em 30 de novembro de 2009.

LOCATELLI, Anazir. **Síndrome do pânico**: revendo conceitos, diagnóstico e tratamentos. Monografia (Especialização). Universidade do extremo Sul Catarinense – UNES. Criciúma, 2010.

LOUZANO et al 2010. Quem quer ser professor? Atratividade, seleção e formação docente no Brasil. **Est. Aval. Educ.**, São Paulo, v. 21, n. 47, p. 543-568, set./dez. 2010. Disponível em: <http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/eae/arquivos/1608/1608.pdf>, acesso em 15.Jan.2015.

MACIEL, Lizete Shizue Bomura; SHIGUNOV NETO, Alexandre. As políticas neoliberais e a formação de professores: propostas de formação simplistas e aligeiradas em épocas de transformações. In: MACIEL, Lizete Shizue Bomura; SHIGUNOV NETO, Alexandre (Orgs.). **Formação de professores: passado, presente e futuro**. São Paulo: Cortez, 2004.

MARTINS, Francisco Ferreira. **A saúde de professores/as do curso de PROEJA em enfermagem do IFSC, Campus Florianópolis**. Monografia (especialização). Instituto Federal de Santa Catarina – Campus Continente. 2011.

MARX, Karl; ENGELS, FRIEDRICH. A ideologia alemã (I – Feuerbach). 5ª ed. Trad. BRUNI, José Carlos; NOGUERIA, Marco Aurélio. São Paulo, Hucitec: 1987.

MASLACH, Christina.; JACKSON, Susan E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behaviour**, 2, p. 99 113. 1981.

MENDES, Ana Magnólia; ARAÚJO, Luciane Kozicz Reis; MELO, Álvaro Roberto Crespo. Prática clínica em psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras. In: BENDASSOLLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea (Orgs.). **Clínicas do trabalho**. Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. São Paulo: Atlas, 2011. (p. 167-187).

MIRANDA, Silmara Luciane. **Lages 1940: discursos e remodelações urbanas**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC, Florianópolis, 2001.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; Pliopas Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**; 19, Edição Especial 1: 47-56, 2007.

MUNARIM, Antônio. A práxis dos movimentos sociais na região de Lages. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis: UFSC, 1990.

MÉSZÁROS, István. **A educação para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2005.

NETO, Edgard Fernandes. O fracasso dos planos neoliberais na educação brasileira. In: COSTA Áurea; NETO Edgard; GILBERTO, Souza (Orgs.). **A proletarização do professor**. São Paulo: Ed. Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2009.

NETO, Euclides Guimarães; GUIMARÃES, José Luis Braga; ASSIS, Marcos Arcanjo de. **Educar pela sociologia: contribuições para a formação do cidadão**. 1. ed, 2ª reimpressão. Belo Horizonte: editoraj@editorarhj.com.br, 2012.

NOVO et al. O Significado do trabalho para os docentes de uma IFES: um contributo à área de gestão de pessoas. In: X CCOLQUI INTERNACIONAL SOBRE GESTIÓN UNIVERSITÁRIA EN AMÉRICA DEL SUL. DICIEMBRE. 2010.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Ambientes del trabajo salubridade: um modelo para la acción**. Para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales. Ginebra: 2010.

PAIXÃO, Pablo Boaventura Sales. **A relação, educação, comunicação e saúde: a experiência do projeto de inclusão digital de agentes comunitários de saúde (ACS)**. Dissertação (Mestrado). Universidade de Tiradentes. Aracaju/SE, 2011.

PARANHO, Mariana Esteves; WERLANG. Diagnóstico e intensidade da depressão. Barbarói. Santa Cruz do Sul, n. 31, ago./dez. 2009. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/viewFile/1089/907> Acesso em: 17 de março. 2015.

PASSOS, Carmensita Matos Braga. **Trabalho docente: características e especificidades 2002**. Disponível em: http://www.virtual.ufc.br/solar/aula_link/llesp/A_a_H/didatica_I/aula_01/imagens/03/trabalho_docente.pdf. Acessado em 25. Mar.2015.

PINTO, Flavia Maria Machado. Escola pública em Lages na década de 1930: espaço de disputa política. **Artigo**. Disponível em:

http://www.portalanpedsul.com.br/admin/uploads/2002/Formacao_de_Educadores/Trabalho/12_23_14_t983.pdf > Acesso em: 12 de dez. 2014.

POLONIAL, Juscelino. A saúde dos professores e das professoras no contexto das transformações recentes no mundo do trabalho. **Artigo**. Disponível em: <[file:///C:/Users/francisco/Downloads/48-191-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/francisco/Downloads/48-191-1-PB%20(1).pdf)> Acesso em: 12 de fev. 2015.

PORTELLA, Oswaldo. **Vocabulário etimológico básico do acadêmico de letras**. Letras. Curitiba (33) 103-119 - 1984 - UFPR. Disponível em: <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs/index.php/letras/article/viewFile/19320/12605>> acesso em: 10.Mar. 2015.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE LAGES. Instrução Normativa nº 002, de 01 de fevereiro de 2014. Regulamenta a Estrutura Administrativa e Pedagógica das Unidades escolares Jurisdicionadas ao sistema Municipal de Educação do Município de Lages. **Secretaria da Educação**. Lages, 2014.

QUINTANEIRO; BARBOSA; OLIVEIRA. **Um toque de clássico: Marx, Durkheim e Weber**. 2. ed. UFMG: Belo Horizonte, 2013.

RESENDE, Flavia; OSTERMANN. Formação de professores de física no ambiente virtual: um exemplo voltado para a introdução da IFM no ensino médio. **Física na Escola**, v. 5. n. 2, 2004. Disponível em: <<http://www.sbfisica.org.br/fne/Vol5/Num2/v5n1a0.pdf>>. Acesso em: 17 de março. 2015.

RIBEIRO, Herval Pina. Trabalho, saúde e cidadania: as LER e os transtornos da voz. In: **CADERNOS DE EDUCAÇÃO. Saúde dos (as) trabalhadores (as) em educação**. Ano XV, n. 22, jan./jun.2010 – Brasília: CNTE, 1996 – Semestral.

RIOS, Olga de Fátima Leite. **Níveis de stress e depressão em universitários. Dissertação (Mestrado)**. Pontifícia universidade Católica de São Paulo – PUC-SP, 2006.

ROESLER, Vera Regina. **Posso me aposentar de ‘de verdade’: contradições e ambivalências vividas no processo de aposentadoria de bancários**. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: UFSC, 2012.

SALUM, Giovanni Abrahão; BLAYA, Carolina, MANFRO, Gisele Gus. Transtorno do pânico. **Rev Psiquiatr RS**. Artigo especial, 2009;31(2):86-94. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rprs/v31n2/v31n2a02>> Acesso em: 3 de já. 2015.

SANTOS, Neide Portes dos. **Gestão e trabalho na universidade: as recentes reformas do estado e da educação superior e seus efeitos no trabalho docente na UEMG**. Tese (Doutorado)- Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação. Belo Horizonte: UFMG, 2014.

SAVIANI, Demerval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, janeiro-abril, año/vol. 12, número 034. Associação

Nacional de pós - Graduação e Pesquisa em Educação, São Paulo, Brasil PP. 152-165. 2007.

SHAUFELI, Wilmar; SALANOVA, Marisa; GONZÁLES-ROMÁ, Vicente; BAKKER, Arnold B. The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, vol. 1, n. 3, p. 71-92. 2002.

SCHAUFELI, Wilmar; BAKKER, Arnold B.. **Utrecht work engagement scale**. Escala de engajamento no trabalho de Utrecht. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. Versão em português. 2003. Disponível em www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Brazil.pdf. Acessado em 25.Jan.2015.

SERVILHA Emilse Aparecida Merlin; RUELA, Isabela de Sousa. Riscos ocupacionais à saúde e voz de professores: especificidades das unidades de rede municipal de ensino. **Rev. CEFAC**. 2010 Jan-Fev; 12(1):109-114.

SILVA, Adriano Larentes da. **Migrações internacionais e mundo do trabalho: brasileiros em Portugal e na Espanha (1986-2008)**. Tese de Doutorado. Universidade Federal de Santa Catarina. UFSC, Florianópolis, 2009.

SIQUEIRA, Ana Paula de Moraes de; ENS, Romilda Teodora. **Saúde e trabalho do professor no Brasil: um estudo nos trabalhos da ANPED 2000 - 2010**. 2013. PIBIC/PUCPR. Disponível em: http://educere.bruc.com.br/ANAIS2013/pdf/7065_7083.pdf Acesso em: 20 fev. 2014.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE REUMATOLOGIA. Lesão por Esforço Repetitivo / Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (LER/DORT) **Cartilha para pacientes**. CopyrightSBR- Comissão de Reumatologia Ocupacional, 2011.

SOUZA, Gilberto. Das luzes da razão à ignorância universal. In: COSTA Áurea (Org.); NETO Edgard; GILBERTO, Souza (Orgs.). **A proletarização do professor**. São Paulo: Ed. Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2009.

SOUZA, Ivone Féliz et al. Estresse ocupacional: coping e burnout. **Estudos**. Goiânia, v. 36, n. 1/2, p. 57-74, jan./fev. 2009.

SPITZ, Christiane. **Para não calar a voz dos nossos professores: um estudo das desordens vocais apresentadas pelos professores da rede pública municipal do Rio de Janeiro**. Dissertação (Mestrado). Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca. Rio de Janeiro, 2009.

TEIXEIRA, Célia Regina. O “Estado da Arte”: a concepção de avaliação educacional veiculada na produção acadêmica do Programa de Pós – Graduação: currículo (1975 – 2000). **Artigo**. Cadernos de pós-graduação – educação, São Paulo. V. 5, n .1, p. 59 – 66, 2005. Disponível em http://www.uninove.br/PDFs/Publicacoes/cadernos_posgraduacao/cadernosv5n1edu/cdposv5n1edu_2_05.pdf Acesso em 20 de dez. 2014.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**; 19, Edição Especial 1: 38-46, 2007.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em Ciências Sociais**. A pesquisa qualitativa em Educação. São Paulo: Atlas, 2011.

ULRICH, Elizabeth. **Percepções de professores universitários sobre as relações interprofissionais que levam a estresse**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, UFSC, Florianópolis, 2005.

VIEIRA, Eliane. O Trabalho: breve visão da concepção de castigo da antiguidade cristã, valor social afirmado na Encíclica Rerum Novarum no século XIX e despontar no século XXI como valor Bioéticoa. **ARTIGO** de revisão/ Review article/discussión crítica. Disponível em: < <http://www.saocamilo-sp.br/pdf/bioethikos/78/Art13.pdf>> Acesso em: 20 de fev. 2015.

VIEIRA, Simão Pedro. **Flexibilização das normas trabalhistas: avanços ou retrocesso?** Monografia (Especialização). Universidade Cândido Mendes. AVM Faculdade Integrada. Rio de Janeiro, 2012.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. Trad. M. Irene de Q.F. Szmrecsányi, Tamás J.M.K. Szmrecsány. 2ª. ed. ver. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

ZAMIGNANI, Denis roberto; BANACO, Roberto Alves. Um panorama analítico-comportamental sobre os transtornos de ansiedade. **Rev. bras. ter. comport. cogn.** vol.7 no.1 São Paulo jun. 2005.

OUTRAS FONTES CONSULTADAS

AMURES - **Associação dos Municípios da Região Serrana**. Disponível em:<<http://www.amures.org.br/municipios/index.php?show=detalhes&municipio=136>> Acesso em: 06 fev. 2014.

CANÇÃO: Ai como é bom voltar. **Composição**: Carlos Magrão. Interpretação de Osvaldir e Carlos Magrão. Disponível em: <http://www.cifraclub.com.br>. Acessado em: 27 de ago. 2013.

IBGE - **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. 2013. Disponível em:<<http://www.amures.org.br/municipios/index.php?show=detalhes&municipio=136>> Acesso em: 06 fev. 2014.

UOL NOTÍCIAS. **Enquanto governo de São Joaquim (SC) investe em máquina de neve, moradores da periferia relatam descaso**. *São Joaquim, SC.10/07/2011*. Disponível em: < <http://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2011/07/10/sao-joaquim-sc-quer-maquina-de-neve-mas-moradores-pobres-sofrem-com-o-frio.htm>> Acesso em: 23/10/2013.

APÊNDICES

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**Universidade do Planalto Catarinense – UNIPLAC****Programa de Pós-Graduação em Educação – Mestrado *Stricto Sensu***

Você está sendo convidado a participar em uma pesquisa, cujas informações estão contidas no documento abaixo. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta preencher os seus dados e assinar a declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com o responsável pela pesquisa. Obrigado(a) pela atenção, compreensão e apoio.

Eu, _____, residente e domiciliado em _____, portador da Carteira de Identidade, RG _____, nascido(a) em ____/____/____, concordo de livre e espontânea vontade *em participar como voluntário* na pesquisa: **Condições de trabalho sob da *New Public Management* (Nova Gestão Pública) e seus reflexos na saúde dos professores da rede pública municipal de educação de Lages – SC.** Declaro que obtive todas as informações necessárias, bem como todos os eventuais esclarecimentos quanto às dúvidas por mim apresentadas. Estou ciente que:

1. O objetivo geral desta pesquisa é compreender em que medida as condições de trabalho e saúde dos professores da rede pública municipal de Lages são impactadas pelo novo Modelo de Gestão Pública adotado na área da educação.
2. Em termos metodológicos, a pesquisa será realizada por meio da aplicação de questionários a serem respondidos educadores/as e no intuito de aprofundar as questões relacionadas às condições de trabalho, qualidade de vida e saúde dos professores, serão realizadas entrevistas com roteiro semiestruturado com os profissionais que, voluntariamente, se dispuserem a participar.
3. Participarão da pesquisa professores que atuam na rede pública municipal de Educação de Lages, em atividade na data da coleta das informações. Serão entrevistados um representante da Secretaria Municipal de Educação e professores ocupantes de cargos de direção nas escolas (Diretores, Diretores Auxiliares e Orientadores Profissionais).
4. Posso me recusar a responder alguma pergunta que me cause algum incômodo ou considere inconveniente. Salientamos que será garantido seu anonimato e a

confidencialidade das informações obtidas. A pesquisa se orientará e obedecerá aos cuidados éticos estipulados pela Resolução nº 466, de dezembro de 2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), considerando o respeito à individualidade do/as profissional/ais em educação.

5. Riscos - Poderão ocorrer situações em que os participantes manifestem certo mal-estar ao responder os questionários ou participar das entrevistas. Nestes casos, buscaremos fazer com que prevaleçam os benefícios sobre eventuais riscos e os participantes serão imediatamente encaminhados ao serviço de atendimento psicológico da UNIPLAC, bem como terão assistência da Profa. Dra. Vera R. Roesler, orientadora do projeto de mestrado e psicóloga (CRP 12/02150).
6. Este estudo apresenta relevância social para a região serrana e oportunizará que gestores da Prefeitura e Secretaria de Educação, Direção de escolas e professores incluam na agenda política e pedagógica o debate amplo acerca das condições de trabalho e saúde do professor, além de servir de suporte teórico para a implementação de política de saúde do professor municipal. A partir da compreensão do modelo de gestão adotado na rede pública municipal de Lages, serão criadas condições para discutir as condições de trabalho atuais dos docentes e os riscos psicossociais a que estão submetidos, a fim de reduzir os afastamentos para tratamento de saúde e melhorar a qualidade de vida desses profissionais.
7. Além dos acima citados, outro resultado esperado deste estudo será propor medidas alternativas para reduzir a sobrecarga de trabalho, rever o sistema de distribuição de atividades, avaliação por meritocracia e outras características que culminam com o adoecimento e afastamento dos professores de seu ambiente laboral.
8. Se houver algum problema ou dúvidas, posso buscar assistência junto aos responsáveis pela aplicação da pesquisa, o mestrando Francisco Ferreira Martins, telefone (48) 96151382 e sua orientadora e profissional da área de psicologia, Vera Regina Roesler, CRP 12/02150, telefone (48) 9971-9404, que acompanhará e dará o suporte necessário aos participantes.
9. Tomei ciência de que possuo a liberdade de não participar ou de interromper a colaboração neste estudo no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação. A desistência não causará nenhum prejuízo a minha saúde ou bem-estar físico. As informações obtidas neste estudo serão mantidas em sigilo e; em caso de divulgação em publicações científicas, os meus dados pessoais não serão mencionados.
10. Caso eu desejar, poderei pessoalmente tomar conhecimento dos resultados ao final desta pesquisa, contatando com os responsáveis ou buscando a dissertação de mestrado que ficará disponível na biblioteca da Universidade do Planalto Catarinense, UNIPLAC – Lages.

DECLARO, outrossim, que após convenientemente esclarecido pelo pesquisador e ter entendido o que me foi explicado, consinto voluntariamente em participar (ou que meu dependente legal participe) desta pesquisa e assino o presente documento em duas vias de igual teor e forma, ficando uma em minha posse.

Lages, _____ de _____ de _____

(nome e assinatura do sujeito da pesquisa e/ou responsável legal)

Responsáveis pelo projeto:

Profa. Dra. Vera Regina Roesler (**Pesquisadora Responsável**)

Telefone para contato: (48) 9971-9404

E-mail: vroesler2011@gmail.com

Francisco Ferreira Martins – Mestrando PPGE-UNIPLAC

Telefone para contato (48) 96151382

E-mail: chicaodamassa@yahoo.com.br

CEP UNIPLAC

Endereço: Av. Castelo Branco, 170 – Sala 69 - Bloco I, BairroUniversitário

Cep: 88.509-900, Lages-SC. Telefone (49) 3251-1086

Email: cep@uniplaclages.edu.br

APÊNDICE B – ROTEIRO SEMIESTRUTURADO DE ENTREVISTA COM REPRESENTANTE DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE LAGES

CARACTERIZAÇÃO DO PARTICIPANTE DA PESQUISA:

- a) Gênero: () masculino () feminino
 - b) Idade
 - c) Grau de escolaridade: () Ensino Médio () Graduação () Especialização () Mestrado () Doutorado () Outros.....
 - d) Tempo de trabalho na rede pública municipal de educação de Lages: anos;
 - e) Estado civil () Casado/a Solteiro/a () Divorciado/a () Outros ()
1. Há quanto tempo faz parte da equipe responsável pela gestão da área de educação do Município de Lages?
 2. Como ocorre os cursos de formação continuada e quem os promove?
 3. Qual é o número de professores que atuam na rede pública municipal de educação básica?
 4. Como está estruturado o quadro administrativo nas escolas e de que maneira ocorre a nomeação dos gestores?
 5. Qual é a relação entre o número de professores efetivos (concursados) e contratados em caráter temporário (ACTs)?
 6. Quais são os motivos que determinam a contratação de professores de caráter temporário de forma emergencial e quais as consequências para as unidades de ensino?
 7. Do ponto de vista gerencial, quais são os maiores problemas enfrentados pela Secretaria Municipal de Educação de Lages?
 8. A Lei nº 11.738, de julho de 2008 que institui Piso Salarial Profissional para os profissionais do magistério público da educação básica é cumprida conforme determina a Lei ou tem gerado empecilhos ao Poder Público Municipal e a Secretaria de Educação? Que tipos de dificuldades decorrem em relação a este contexto?
 9. Quais suas considerações sobre a educação no município: o que precisa melhorar? O que deve continuar? Que projetos vem dando certo? Quais merecem destaque em sua opinião? Fale um pouco a respeito.
 10. Estudos feitos por pesquisadores nacionais e internacionais tem mostrado um quadro de absenteísmo de professores em instituições de nível superior, médio e fundamental na América Latina, Europa e no Brasil. Esta realidade está presente nas escolas municipais de Lages?
 11. Finalizando, gostaria de acrescentar algum comentário ou informação?

APÊNDICE C – ROTEIRO SEMIESTRUTURADO DE ENTREVISTA COM GESTORES EDUCACIONAIS DE ESCOLAS DE LAGES

CARACTERIZAÇÃO DO PARTICIPANTE DA PESQUISA:

- a) Gênero: () masculino () feminino
- b) Idade anos
- c) Grau de escolaridade: () Ensino Médio () Graduação () Especialização () Mestrado () Doutorado () Outros.....
- d) Tempo de trabalho na Rede Pública de Educação de Lages: () anos
- e) Exerce outra atividade além da docência? () sim () não.
- Se a resposta for positiva, por favor especifique o setor em que atua.
- e) Estado civil () Casado/a Solteiro/a () Divorciado/a () Outros ();
- f) Número de filhos ()
- g) Característica contratual de trabalho () Efetivo – há anos
() ACT – há anos;
- h) Carga horária semanal: () 10 horas; () 20 horas; () 30 horas; () 40 horas; () Mais de 40 horas
- i) Cargo ocupado: () diretor; () auxiliar de direção; () orientador educacional.

1. Há quanto tempo ocupa o cargo de gestão?
2. Quais são os critérios adotados pela Secretaria de Educação do município para que um docente ocupe cargo de gestão?
3. Como está estruturado o corpo administrativo da escola?
4. Quais são as atribuições do cargo que você ocupa?
5. Como são distribuídas as tarefas gerenciais na escola?
6. Há setores da escola que são terceirizados? Quais?
7. O modelo de gestão, em sua opinião, mudou nos últimos anos?
8. Caso tenham ocorrido mudanças, quais foram?
9. Seu trabalho é reconhecido pelo corpo docente, pelos alunos, pela Secretaria de Educação e pela comunidade na qual a escola está inserida?
10. Você acha que mudou algo em sua vida privada após assumir um cargo de gestão na escola? Caso a resposta seja positiva, você poderia relatar quais foram essas mudanças?
11. A ausência de professores é frequente ou não faz parte da realidade desta escola?
12. Quando o professor ausenta, como é realizada a substituição?
13. Quais os maiores entraves administrativos encontrados na escola, segundo sua compreensão?
14. Gostaria de fazer mais comentários ou falar sobre algo que não foi mencionado?