



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE CARATINGA**  
**Programa de Pós-Graduação Meio Ambiente e Sustentabilidade**  
**Mestrado Profissional**

**DOCÊNCIA E DOENÇA: CONDIÇÕES DE TRABALHO E  
QUALIDADE DE VIDA DOS PROFESSORES DE 5ª À 8ª  
SÉRIES DA REDE MUNICIPAL DE IPATINGA**

**PATRÍCIA GOMES DA COSTA**

CARATINGA  
Minas Gerais – Brasil  
Agosto de 2007

# **Livros Grátis**

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE CARATINGA**  
**Programa de Pós-Graduação Meio Ambiente e Sustentabilidade**  
**Mestrado Profissional**

**DOCÊNCIA E DOENÇA: CONDIÇÕES DE TRABALHO E  
QUALIDADE DE VIDA DOS PROFESSORES DE 5ª À 8ª  
SÉRIES DA REDE MUNICIPAL DE IPATINGA**

**PATRÍCIA GOMES DA COSTA**

Dissertação apresentada ao Centro  
Universitário de Caratinga, como parte  
das exigências do Programa de Pós-  
Graduação em Meio Ambiente e  
Sustentabilidade, para obtenção do  
título de *Magister Scientiae*.

CARATINGA  
Minas Gerais – Brasil  
Agosto de 2007

PATRÍCIA GOMES DA COSTA

DOCÊNCIA E DOENÇA: CONDIÇÕES DE TRABALHO E  
QUALIDADE DE VIDA DOS PROFESSORES DE 5ª À 8ª  
SÉRIES DA REDE MUNICIPAL DE IPATINGA

Dissertação apresentada ao Centro  
Universitário de Caratinga, como parte  
das exigências do Programa de Pós-  
Graduação em Meio Ambiente e  
Sustentabilidade, para obtenção do  
título de *Magister Scientiae*.

APROVADA: 03 de agosto de 2007.

---

Prof. Amédis Germano dos Santos  
(Orientador)

---

Prof. Marcus Vinícius de M. Pinto  
(Co-orientador)

---

Prof. Antônio José Dias Vieira   Prof. Ricardo França Furtado Costa

*De tudo, ficaram três coisas:*  
*A certeza de que estamos sempre começando...*  
*A certeza de que é preciso continuar...*  
*A certeza de que seremos interrompidos antes de terminar...*  
*Portanto, devemos:*  
*Fazer da interrupção um caminho novo...*  
*Da queda, um passo de dança...*  
*Do medo, uma escada...*  
*Do sonho, uma ponte...*  
*Da procura, um encontro...*  
*(Fernando Sabino)*

À minha mãe (exemplo de vida);  
À minha Vó (responsável por tudo);  
À minha família (grande incentivadora);  
Aos amigos (sempre presentes).

## **AGRADECIMENTOS**

À UNEC, que me permitiu realizar um grande sonho, a obtenção do título de Mestre.

Ao meu orientador Germano, sempre presente à sua maneira.

À minha família, que sempre esteve presente em todos os momentos da minha vida, sejam os de alegria, tristeza e os de stress.

À Patrícia Lins, amiga/irmã, um anjo que Deus presenteou em minha vida, obrigada pelo companheirismo sempre presente, pelas dicas maravilhosas e pela disposição em ouvir sempre.

Aos amigos, que entenderam minha ausência neste período.

Aos amigos e atletas da Aciaria e Cariru Tênis Clube, que foram pacientes quando eu mais precisei.

Aos amigos e alunos do Artuzão, que entenderam meus momentos de stress.

À grande amiga Poliane, sempre me socorrendo quando o computador insistia em pifar.

Aos amigos do mestrado, que caminharam e compartilharam comigo um grande sonho.

Ao meu sobrinho Luan, longe dos olhos, mas sempre dentro do meu coração.

A você Mac, que deu um colorido especial a tudo nesta reta final...

## LISTA DE ABREVIATURAS E NOMENCLATURAS

- APEOESP** Associação dos Professores do Estado de São Paulo
- FIES** O Programa de Financiamento Estudantil – FIES é destinado a financiar a graduação no Ensino Superior de estudantes que não têm condições de arcar com os custos de sua formação e estejam regularmente matriculados em instituições não gratuitas, cadastradas no Programa e com avaliação positiva nos processos conduzidos pelo MEC.
- FUNDEB** É o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação. Fundeb deveria financiar toda a Educação Básica. Ela envolve as etapas da educação infantil (creches para crianças de 0 a 3 anos e pré-escola para crianças de 4 a 6), do Ensino Fundamental e do Ensino Médio, além das modalidades: Educação de Jovens e Adultos, Educação Indígena, Educação Profissional, Educação do Campo e Educação Especial – destinada a portadores de deficiências.
- SINPRO-SP** Sindicato dos Professores de São Paulo
- CID** Código Identificador de Doença

<b>MEC</b>	Forma como o Ministério da Educação e Cultura do governo do Brasil é conhecido
<b>INEP</b>	Instituto Nacional de estudos e pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
<b>QVT</b>	Abreviação de Qualidade de Vida no Trabalho
<b>SESMET</b>	Secretaria de Saúde e Medicina do Trabalho

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Número de professores efetivos de 5ª à 8ª séries da rede Municipal de Ipatinga. ....	26
Tabela 2: Resposta aos questionários sobre condições de trabalho e qualidade de vida .....	37
Tabela 3: Número de professores pesquisados neste estudo .....	37
Tabela 4: Média de idade dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga. ....	37
Tabela 5: Nível de instrução dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga. ....	39
Tabela 6: Estado civil dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga. ....	40
Tabela 7: Número de filhos dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga. ....	40
Tabela 8: Tipo de moradia dos professores da rede municipal de Ipatinga .....	41
Tabela 9: Uso de transporte próprio para o trabalho.....	42
Tabela 10: Hábito de viajar nas férias.....	42
Tabela 11: Tempo de trabalho como docente na rede municipal de Ipatinga...	43
Tabela 12: Trabalha na(s) rede(s) de ensino .....	44
Tabela 13: Local de trabalho dos professores da rede municipal de Ipatinga ..	45
Tabela 14: Possui outras fontes geradoras de renda.....	45

Tabela 15: Rendimento mensal e número de profissionais por tipo de profissão segundo regiões geográficas e Brasil (UNESCO,2002).....	47
Tabela 16: Faixa salarial mensal em reais dos professores pesquisados por 40hs de trabalho.....	48
Tabela 17: Turnos de Trabalho dos professores na rede municipal de Ipatinga. ....	48
Tabela 18: Plano de saúde .....	49
Tabela 19: Acesso internet em casa.....	50
Tabela 20: Freqüenta clubes nos finais de semana.....	50
Tabela 21: Pratica atividade física .....	51
Tabela 22: Percepção dos professores sobre a qualidade de vida global na escola.....	52
Tabela 23: Grau de satisfação dos professores com a Prefeitura Municipal de Ipatinga quanto à Saúde Preventiva.....	53
Tabela 24: Assistência à saúde dos familiares dos docentes fornecida pela Prefeitura.....	54
Tabela 25: Realização de trabalhos preventivos e apoio aos professores licenciados.....	55
Tabela 26: Apoio a professores licenciados ou com problemas de saúde.....	56
Tabela 27: Efetividade de ações e condições psicossociais empreendidas pela prefeitura através do nível de motivação dos professores. ....	56
Tabela 28: Reconhecimento/ <i>Feedback</i> da prefeitura em relação aos professores quanto à realização de projeto e eventos. ....	57
Tabela 29: Grau de satisfação quanto às práticas e políticas de remuneração da prefeitura.....	59
Tabela 30: Salário equidade externa .....	60
Tabela 31: Salário variável dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.....	61
Tabela 32: Incentivo à criatividade do professor de 5ª à 8ª séries de rede municipal de Ipatinga.....	62
Tabela 33: Realização de cursos de capacitação para os professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga. ....	63
Tabela 34: Relação equipe diretiva e professores da rede municipal de	

Ipatinga.....	64
Tabela 35: Orientação técnica aos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.....	65
Tabela 36: Igualdade de tratamento dos professores.....	66
Tabela 37: Relação prefeitura e professores.....	67
Tabela 38: Orientação técnica dada aos professores.....	68
Tabela 39: Igualdade de tratamento dado ao professores.....	69

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho segundo Walton (1973).....	79
---	----

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Principais causadores de afastamento dos professores da sala de aula.....	71
Figura 2: Transtornos mentais e comportamentais causadores de afastamentos dos professores. ....	72
Figura 3: Principais doenças respiratórias causadoras de afastamento dos professores da sala de aula.....	73
Figura 4: Sintomas, sinais encontrados em exames clínicos e de laboratório não classificados em outra parte.....	74
Figura 5: Doenças do sistema osteomuscular. ....	75
Figura 6: Doenças do aparelho circulatório.....	76

## RESUMO

COSTA, Patrícia Gomes. Centro Universitário de Caratinga, agosto de 2007. **Docência e Doença: Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos professores de 5ª à 8ª Séries da Rede Municipal de Ipatinga.** Professor Orientador: Professor D.Sc. Amédís Germano dos Santos. Co-orientador: Professor Ph.D. Marcus Vinícius de Mello Pinto.

O trabalho na vida dos indivíduos possui vários significados: se por um lado faz o ser humano sentir-se feliz, realizado, por outro também pode se transformar em elemento patogênico tornando-se nocivo à saúde. Estudos realizados em todo mundo apontam que os educadores correm o risco de sofrerem esgotamento físico e mental, levando-se em consideração as dificuldades materiais e psicológicas, profissionais associadas ao exercício da docência. A pesquisa realizada teve como objetivo analisar os principais causadores do afastamento da regência dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga. Para o trabalho foi realizado um levantamento das licenças médicas ocorridas entre de julho 2004 a julho de 2005, o que totalizou 594 afastamentos dos professores da sala de aula. Os resultados apontam uma situação preocupante, pois, os professores têm se afastado cada vez mais freqüentemente da sala de aula devido a problemas de saúde. O excesso de trabalho muitas vezes associado à péssima qualidade de vida destes profissionais podem ser alguns dos fatores que têm agravado este quadro. Realizar um trabalho preventivo com estes profissionais, preparando-os para o dia-a-dia escolar no intuito de se diminuir as situações geradoras de *estresse*,

para que se possam diminuir estes índices. Para isso deve-se promover a melhoria da qualidade de vida dos docentes, bem como traçar linhas de ação que consolidem uma política de valorização do trabalhador em educação sendo um dos produtos esperados pela pesquisa para se minimizar estes afastamentos do trabalho.

**Palavras Chaves:** Trabalho, Docência, Doenças, Afastamentos, Qualidade de vida.

## ABSTRACT

COSTA, Patrícia Gomes. University Center of Caratinga, august of 2007. **Teaching and drugs: Conditions on the job and quality of life of teachers from 5° to 8° degree in Ipatinga city.** Adviser: Teacher D.Sc. Amédís Germano dos Santos. Co-adviser: Teacher Ph.D. Marcus Vinícius de Mello Pinto.

The job on the people's life has several meanings: on one hand makes the human being feels happy, duty done, on another hand can be changed in a disease able to destroy the person's healthy. Researches done all over the world show that educators are under risk of overcharge, physically and mentally, considering the difficulties material and psychological from the profession associates to teaching. The research made had the target of analyzing the main causes of teachers' medical absence of 5<sup>a</sup> to 8<sup>a</sup> degree in the public schools in Ipatinga city. In order to do this survey it was counted the medical absences happened between July 2004 and July 2005, which have a total of 594 medical absences of teachers from the classes. The results indicate an alarming situation because there are an increasing number of healthy problems. The hard work sometimes linked to terrible life conditions of theses professionals maybe the some of the features that have worse this scenario. To do a preventive work with theses professionals making them ready to face their daily tasks in order to decrease the stress factors, decreasing these numbers. In order to right this situations it is necessary improve the life conditions of the teachers and make a plan to consolidate a policy of work recognition to the

educational workers as result of this research to minimize these medical absences from the work.

**Key words:** Work, teaching, Diseases, Medical Absences, Quality of life.

## CONTEÚDO

LISTA DE ABREVIATURAS E NOMENCLATURAS .....	vi
LISTA DE TABELAS .....	viii
LISTA DE QUADROS .....	xi
LISTA DE FIGURAS .....	xii
RESUMO .....	xiii
ABSTRACT .....	xv
1 INTRODUÇÃO.....	17
1.1 Alguns conceitos iniciais: .....	19
1.2 O professor e o ato de ensinar:.....	20
1.3 Mulher e educação: um breve histórico sobre trabalho docente. ....	23
1.4 Trabalho e saúde: repercussão na vida dos professores.....	27
1.5 Doenças ocupacionais .....	30
2 MATERIAIS E MÉTODOS.....	34
2.1 Desenho metodológico:.....	34
2.1.1 Delineamento da pesquisa: .....	34
2.1.2 Período, local e população do estudo.....	36
3 RESULTADOS .....	37

3.1 Perfil dos professores .....	37
3.2 Condições de trabalho, relacionamento professor/escola, professor/prefeitura. ....	53
3.3 Os professores e as doenças.....	71
3.4 Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho .....	78
3.4.1 Qualidade de vida no trabalho .....	78
3.4.2 Qualidade de vida: Uma tentativa de conceituação.....	79
3.4.3 Qualidade de vida dos professores .....	86
4 CONCLUSÕES.....	91
5 RECOMENDAÇÕES .....	93
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	94
7 ANEXOS.....	99

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho na vida dos indivíduos possui vários significados; se por um lado faz o ser humano sentir-se feliz, realizado, por outro também pode se transformar em um elemento patogênico, tornando-se nocivo à saúde. Estudos realizados em todo o mundo apontam que os educadores correm o risco de sofrerem esgotamento físico e mental, levando-se em consideração as dificuldades materiais e psicológicas associadas ao exercício da docência. No ambiente de trabalho os processos de desgaste do corpo são determinados quase sempre pelo tipo de trabalho e pela forma como o mesmo está organizado, (DELCOR *et al.*, 2004).

A educação é uma área que possui características particulares geradoras de *stress* e de alterações do comportamento dos que nele trabalham devido à tensão do próprio ambiente escolar, e às relações que se operam nele, dentre elas as relações competitivas, relações de poder, relação com a comunidade e relação com conhecimento. Segundo Amorim *et al.* (2006), os professores representam cerca de dois milhões de trabalhadores no Brasil, sendo uma categoria predominantemente feminina na educação básica, devido a fatores históricos e que atualmente tem sido acometida por patologias que têm afetado a qualidade de seu trabalho e, conseqüentemente, sua qualidade de vida.

Segundo dados da APEOESP (2006), no Brasil observam-se um grande número de professores readaptados (afastados temporária ou permanentemente para as atividades administrativas), sendo afetados por uma

ou algumas doenças da área da psiquiatria, neurologia, otorrinolaringologia, reumatologia ou, mesmo, professores que se mantêm em sucessivas licenças de saúde por razões diversas.

Estes afastamentos dos docentes de suas atividades podem ser associados às condições as quais se submetem (muito tempo em pé, ou em assentos nada ergonômicos, número de alunos excessivos em sala, jornada de trabalho excessiva, baixos salários dentre outros).

No Brasil, as jornadas de trabalho situam-se em torno de 40hs semanais, e o professor é remunerado em 10 ou 20% pelo trabalho extraclasse. Esse percentual é insuficiente para a realização dos trabalhos, o que implica em o professor utilizar seu tempo de repouso, como aquele que seria destinado ao lazer, aos cuidados com a família, para as atividades relacionadas à docência. E isso é prejudicial aliada à questão dos baixos salários que obriga o professor a assumir mais de um turno de trabalho.

Estes investimentos excessivos, que representam uma sobrecarga de trabalho inclusive nas férias, finais de semana, compromete a qualidade de vida do professor, pois impossibilita ao mesmo a oportunidade de estar com seus familiares, amigos ou mesmo realizar outros tipos de atividades físicas, culturais e sociais.

Com o objetivo de analisar os principais causadores de afastamento dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga, foi realizado um levantamento das licenças médicas de julho de 2004 a julho de 2005 no intuito de se detectar os principais causadores da ausência dos professores de sala de aula.

Gasparini *et al.* (2005), observa que os dados de afastamento não podem expressar os problemas de saúde vividos pelos servidores, tampouco é possível estabelecer associações diretas destes problemas com o trabalho por eles desenvolvidos, contudo, tais fatores são indicadores que nos permitem elaborar hipóteses que visem identificar associações do adoecimento com as características das escolas e as condições de trabalho vividas em suas dependências.

A intenção da pesquisa foi levantar os principais causadores de afastamento dos professores da sala de aula, além de traçar um perfil dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga, bem como sugerir

um programa de prevenção contra doenças ocupacionais e tentar implantar ações que promovam uma melhora na qualidade de vida dos mesmos.

Os resultados, posteriormente serão apresentados à Secretaria Municipal de Educação de Ipatinga, e às entidades de classe, associações, Sindicato dos Professores, para que se torne um indicador na elaboração de projetos de intervenção diante deste quadro, no sentido de se prevenir e manter a saúde do professor e, conseqüentemente diminuir o número de ausências dos mesmos da sala de aula.

O capítulo 1 apresenta alguns conceitos iniciais como: “o professor e o ato de ensinar”; sendo realizado um breve histórico sobre o trabalho docente discutindo a presença feminina no magistério. Apresenta também o tema trabalho e saúde: repercussão na vida dos professores abordando as doenças ocupacionais. O capítulo 2 enfoca o percurso metodológico utilizado na pesquisa e seus aportes. O capítulo 3 discute os resultados do estudo apontando os principais causadores de afastamentos dos professores da sala de aula, analisando os questionários acerca das condições de trabalho e qualidade de vida dos professores. O capítulo 4 ficou reservado para a discussão sobre Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho e, finalmente, no capítulo 5 foram apresentadas propostas para que se melhorem a qualidade de vida dos professores no aspecto físico, mental e social.

## **1.1 Alguns conceitos iniciais**

Inicialmente procurarei apresentar algumas discussões que constituem um cenário de onde emerge a pesquisa. É necessário discutir a função docente, a presença feminina na educação e todo seu percurso histórico, a relação trabalho e saúde, qual a repercussão na vida dos professores, as doenças ocupacionais, sendo importante salientarmos os principais causadores de afastamentos dos mesmos da sala de aula.

## 1.2 O professor e o ato de ensinar

O ato de ensinar já foi visto como função de alto valor social, muitas vezes visto como um sacerdócio, um dom, sendo valorizado por todos os cidadãos e assumida pela sociedade como uma atividade pública. (SINPRO-BA).

Segundo Esteve (1999), o processo de ensino vem sofrendo algumas mudanças, dentre elas, os motivos que antes mantinham os alunos em sala de aula está em crise, o que nos leva à seguinte reflexão: Qual é a função da escola?

No passado sua função era eminentemente de transmissão do conhecimento e isso era a demanda social para com a escola, entretanto hoje se tem uma crise em torno de qual deve ser sua função. Existe um alargamento da função da escola para além de transmissão do conhecimento.

Cada vez mais existe uma relação entre a escola e o mundo do trabalho e um dos desafios da escola é lidar com o aluno advindo das classes populares e ao mesmo tempo prepará-lo para o trabalho e também para o desemprego. O mundo do trabalho já não absorve todos os cidadãos escolarizados, entretanto também dificulta o emprego para aqueles que se encontram com baixa formação.

Segundo Gentili (1998) a escola deve garantir o aprendizado de competências flexíveis que garantam sucesso no mundo das relações laborais.

Delcor (2003) observa que outras mudanças têm interferido no ato de ensinar, e os meios de comunicação têm sido os grandes responsáveis. As informações vêm se multiplicando de uma maneira acelerada exigindo então uma constante realização de cursos de formação, o que nem sempre é possível, devido a questões, dentre outras, relativas às oportunidades, ao tempo necessário para a formação continuada e também condições financeiras.

Discutindo sobre a formação dos professores, Esteve (1999), conclui que os mesmos não estão sendo capacitados para o exercício da profissão, pois existe uma idealização da função docente em diferentes meios de comunicação que difere muito da dura realidade da sala de aula. Além dessa expectativa há de se pensar na questão da formação dos professores que

atualmente está passando por transformações, sendo objeto de constante normatização por parte do poder público.

A alteração na duração dos cursos de licenciatura, os eixos e exigências da dimensão prática e do estágio são indícios de que a formação até então desenvolvida nas Faculdades de Educação é merecedora de reflexão e mudança, tendo em vista a escola real e os alunos que se inserem hoje na escola pública.

Percebe-se que as preocupações com a formação docente explicitada nos discursos oficiais passaram a ser assumidas pela ação do poder público, haja vista algumas iniciativas como, por exemplo, a diminuição de taxas de financiamento do FIES, a prioridade do PROUNI para os cursos de licenciatura, e os investimentos do FUNDEB na formação continuada.

Neves (2006), abordando o tema formação de professores, discute que há algumas décadas, acredita-se que, quando terminada a graduação o profissional estava apto para atuar em sala de aula permanentemente. Hoje a realidade é diferente, principalmente para o profissional docente. Este deve estar consciente de que sua formação é permanente e é integrada ao seu dia-a-dia nas escolas.

Segundo Nóvoa (2002), “O aprender contínuo é essencial e se concentra em dois pilares: a própria pessoa, como agente, e a escola, como lugar de crescimento profissional permanente.” Ele discute que a formação continuada se dá de maneira coletiva e depende da experiência e da reflexão como instrumentos contínuos da análise.

A formação do professor deve abarcar as novas ferramentas e os novos locais que emergem como passíveis de exploração do conhecimento e na nova configuração da escola. Ou seja, o indivíduo necessita de uma preparação, uma formação constante, inclusive no que tange à tecnologia, não só a instrumentalização, mas fazendo com que se aproprie do processo e utilize-o em seu dia-a-dia.

O professor deve pensar sobre o recurso e o que fazer com ele, explorando assim o melhor que cada um pode oferecer e criar ambientes propícios para a aprendizagem. Mas para que isso ocorra o educador precisa saber lidar com as diferenças que existe no outro, deve observá-las fora de si, e também dar-se conta do universo que existe e pode coexistir em si.

(Nunes, 2006).

Alguns estudos apontam para a necessidade de que o professor seja capaz de refletir sobre sua prática e conseguir direcioná-la segundo a realidade em que atua, voltada aos interesses e às necessidades dos alunos.

Neste sentido, Schön (1997), apresenta o conceito do professor prático-reflexivo, segundo ele, em várias profissões e não apenas na prática docente, existem situações conflitantes e desafiantes e que, simplesmente aplicar as técnicas convencionais não resolvem problemas. Isso não quer dizer que o professor deva abandonar a utilização da técnica na prática docente, mas haverá momentos que o professor irá se deparar com situações conflitantes e ele não terá como guiar-se somente por critérios técnicos pré-estabelecidos, torna-se necessário então uma reflexão constante sobre a ação docente.

Na mesma direção de Schön, Nóvoa (1997) aponta que:

As situações conflitantes que os professores são obrigados a enfrentar (e resolver) apresentam características únicas, exigindo, portanto, características únicas: o profissional competente possui capacidades de autodesenvolvimento reflexivo (...) A lógica da racionalidade técnica opõe-se sempre ao desenvolvimento de uma práxis reflexiva. (NÓVOA, 1997)

Os bons profissionais lançam mão de uma série de estratégias não planejadas, cheias de criatividade, para resolverem os problemas do cotidiano.

O bom profissional deve possuir uma combinação de técnica e arte, sendo que esta dinâmica permite ao professor agir em contextos instáveis como o de sala de aula. Para uma maior mobilização do conceito de reflexão na formação de professores torna-se necessário criar condições de trabalho em equipe entre os professores, transformando a escola em um local próprio para o crescimento individual.

### **1.3 Mulher e educação: um breve histórico sobre trabalho docente**

A escola tal qual como a concebemos hoje, segundo Costa (1995), constituiu-se a partir do séc. XV no âmbito de uma sociedade disciplinar erigida no conjunto das transformações que produzem a modernidade.

A concepção moderna de que o homem é “moldável” e “transformável” favoreceu o desenvolvimento de uma nova concepção de infância, passando a ser o centro de atenção e preocupação. Ao mesmo tempo, emergia um conjunto de procedimentos e técnicas para controlar, corrigir, disciplinar e medir os indivíduos tornando-os mais dóceis e úteis. (COSTA, 1995).

No século XVI, o processo pela qual a educação passou de “escolarização” substituiu a “impregnação cultural” a que a mesma era submetida. As escolas constituídas então pela tutela da igreja passaram a englobar as camadas populares, instrumentalizando assim o povo para a leitura das sagradas escrituras, sendo o próprio clero responsável pela atividade docente.

Historicamente o ato de ensinar foi exercido pela Igreja enquanto instrumento de controle sobre a educação, exercendo papel fundamental na disputa religiosa. Os primeiros professores eram padres que objetivavam, por meio da educação, catequizar os povos.

A necessidade de se convocar colaboradores leigos fez com que fosse instituída a realização de uma profissão de fé, sendo realizado um juramento de fidelidade aos princípios da igreja, o que deu origem ao termo professor: “pessoa que professa a fé e fidelidade dos princípios da instituição e se dá sacerdotalmente aos alunos”. (KRENTZ, 1986).

Ao longo do tempo, a função docente passou a ser demandada por uma parcela maior da sociedade e os padres já não conseguiam atendê-la plenamente. Isso motivou a Igreja a ampliar seus quadros para aqueles que não eram padres, mas que mantinham fidelidade aos seus princípios. Nesse momento, o professor mantinha-se próximo de sua comunidade e distante da perspectiva de profissionalismo.

O embate da Igreja ocorreu com a entrada do Estado como responsável pela educação dos cidadãos e como ente implementador de uma rede de ensino público, laica e universal. Nesse contexto o professor perdeu o controle

sobre seu trabalho, pois o Estado assumiu a responsabilidade de promover, organizar, manter e controlar o sistema público de ensino elementar; e o Estado passou a regular profissionalmente os docentes (HYPÓLITO, 1997).

A partir do século XIX, as mulheres começaram a ser inseridas no mercado de trabalho, houve um aumento significativo de oferta de vagas e o professorado passou a constituir uma categoria social quantitativamente significativa. Com a entrada das mulheres o magistério primário transformou-se numa profissão feminina.

Essa transformação não se deu de forma igual e sincronizada em todos os países e de acordo com Hypólito (1997), as causas dessa mudança são diversas e uma delas articula-se a consolidação do capitalismo, implicando processos de industrialização e urbanização.

O século XIX ainda evidencia as conquistas das mulheres, o reconhecimento como trabalhadores e sua capacidade como força de trabalho. Elas foram massivamente absorvidas pela indústria, com salários mais baixos que os dos homens, isto é, uma fonte de mão-de-obra mais barata.

Discutindo acerca da feminização do trabalho docente, Nóvoa (1991) afirma que a participação feminina no ensino primário é um fenômeno claramente percebido no conjunto das sociedades ocidentais a partir do século XIX e que isto contribuiu para a relativa desvalorização do trabalho docente. Este argumento é mais bem explicado na citação a seguir:

A atividade docente é um dos primeiros domínios em que as mulheres obtiveram os mesmos privilégios que os homens, (mas que a feminização colocou) obstáculos às ações dos docentes com vistas à melhoria de seu estatuto econômico e social, pois que o salário da mulher é visto como uma espécie de renda suplementar e não como renda principal da família e porque a situação que as mulheres ocupam na hierarquia social é mais determinada pela posição de seus maridos que por sua própria atividade profissional. (NÓVOA, 1991)

A feminização do magistério é vista por Enguita (1991), como um processo, constante ao longo do tempo e aduz diversos motivos para este acontecimento:

- a) O ensino é uma das atividades extra-domésticas que a ideologia patriarcal sempre aceitou para as mulheres, como ocupação

transitória para as jovens e uma preparação para o exercício da maternidade. Como outras “profissões femininas” (enfermeiras, modistas, assistentes sociais) e incluídas como extensão extradoméstica das funções domésticas, surgidas sob o amparo do desenvolvimento dos serviços públicos;

- b) Os baixos salários do ensino têm afugentado os homens, os quais têm sido absorvidos pela indústria, comércio e outros ramos da administração pública, ao mesmo tempo em que a crença social de que o trabalho da mulher é sempre transitório e segunda fonte de renda tem influenciado muito sua manutenção;
- c) A escola foi e é um dos poucos setores de emprego em que as mulheres recebem o mesmo salário que os homens, e isso faz com que as mulheres tenham preferência pelo magistério, em detrimento a outros setores em que a discriminação salarial se manifesta, além de condições de trabalho mais restritas.

Lopes (1991) também discorre sobre a feminização do magistério ressaltando que “sempre foi ofício das mulheres ensinar”. Sua análise é apoiada em citações dos documentos dos séculos XVIII e XIX, as quais demonstravam o caráter de missão e apostolado do trabalho da professora, sua imagem de ser angelical e pura, a ligação entre magistério e maternidade espiritual e intelectual, como a que segue:

Para bem se desincumbir do dever de professora três coisas são necessárias: a primeira é a estima por esta função, a segunda é a afeição pelas crianças e a terceira, a grande paciência. (LOPES, 1991)

Particularmente no Brasil no fim do século XIX a vinda de imigrantes europeus impôs a exigência de escola básica e o próprio desenvolvimento econômico com características de industrialização aguçou essa demanda.

Nas palavras de Hypólito (1997) “A escolarização tornou-se cada vez mais necessária. A escola se expandiu. Houve um aumento significativo de

vagas. O professorado passou a constituir uma categoria social quantitativamente significativa”.

Os dados que Hypólito (1997) apresenta a partir de 1935 no Brasil, apontam o aumento crescente da participação da mulher no magistério, atingindo nos anos 70, a marco de 98,8%.

As causas elencadas para essa expansão se dão pelos seguintes fatores, dentre outros:

- a) Aproximação das atividades do magistério com as exigidas para as funções de mãe (habilidades de mãe, de cuidar);
- b) Compatibilização de horários entre o magistério e o trabalho doméstico;
- c) Aceitação por parte da sociedade para que a mulher pudesse exercer essa profissão;
- d) A saída dos homens do magistério em busca de melhores salários na indústria;
- e) As características desejáveis, na época, para as mulheres: docilidade, submissão, sensibilidade, paciência;
- f) Aumento de vagas nas escolas normais.

Esse breve panorama histórico do processo de feminilização buscou traçar um quadro de inserção da mulher no magistério e as discussões atuais apontam uma ampliação do gênero feminino nos vários níveis e modalidades de ensino.

Os dados da Secretaria Municipal de Educação de Ipatinga confirmam essa tendência como se observa na tabela 1, apresentando um total de 346 professores efetivos de 5<sup>a</sup> à 8<sup>a</sup> séries, onde 297 são professoras, correspondendo a 85,81%. Em contrapartida, os professores formam um total de 49, representando 14,13%.

Tabela 1: Número de professores efetivos de 5<sup>a</sup> à 8<sup>a</sup> séries da rede Municipal

de Ipatinga

DISCIPLINA	HOMENS		MULHERES	
	n	%	n	%
1 Educação Física	13	3,75	41	11,84
2 História/Geografia	12	3,46	54	15,60
3 Inglês	4	1,15	48	13,87
4 Matemática	10	2,89	50	14,45
5 Português	1	0,28	55	15,89
6 Ciências	9	2,60	49	14,16
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>14,1</b>	<b>297</b>	<b>85,81</b>

Fonte: CENFOP: Centro de Formação Pedagógica Prefeitura Municipal de Ipatinga.

Dessa forma observa-se a presença massiva das mulheres no magistério das séries finais do Ensino Fundamental, confirmando os dados nacionais.

#### 1.4 Trabalho e saúde: repercussão na vida dos professores

Dos primórdios da humanidade até aos nossos dias o conceito “trabalho” foi sofrendo alterações, preenchendo páginas da história com novos domínios e novos valores. Do Egito à Grécia e ao Império Romano, atravessando os séculos da Idade Média e do Renascimento, o trabalho foi considerado como um sinal de opróbrio, de desprezo, de inferioridade; esta concepção atingia o estatuto jurídico e político dos trabalhadores, escravos e servos. Com a evolução das sociedades, os conceitos alteraram-se. O trabalho-tortura, maldição, deu lugar ao trabalho como fonte de realização pessoal e social, o trabalho como meio de dignificação da pessoa (CORREIA, 1999).

A palavra “trabalho”, esclarece o historiador Jacques Le Goff, não existia antes do século XI. De acordo com Godelier, o significado da palavra “trabalho”, conhecido como “obra a fazer, ou execução de uma obra”, surge somente nos finais do século XV e o significado da palavra “trabalhador” aparece nos finais do século XVII. (CORREIA, 1999)

No século XVIII, o trabalho aparece como uma atividade que implica um esforço penoso. Aliás, Correia (1999) refere-se a esta noção sublinhando que ela está “relacionada com significados que nos referenciam o exercício de atividades penosas”. O trabalho é a “atividade inteligente do Homem em sociedade, preordenada ao objetivo de transformar e adaptar as forças da natureza com vista à satisfação de necessidades”.

O número de professores tem aumentado nos últimos anos no Brasil, como conseqüência da expansão da educação. Segundo Amorim *et al.* (2006) os professores representam cerca de dois milhões de trabalhadores, sendo uma categoria predominantemente feminina na educação básica devido a fatores históricos, e atualmente tem sido acometido por patologias que têm afetado a qualidade de seu trabalho e, conseqüentemente, a qualidade de vida.

Os estudos de Delcor (2003) apontam que os professores representam uma grande parte da população economicamente ativa no Brasil, e que os mesmos têm trabalhado em ambientes que tem favorecido o adoecimento físico e mental.

Tradicionalmente, a docência não tem sido uma profissão considerada de risco direto para a saúde, por não estar exposta a riscos óbvios. Mas a partir da década de 90 no Brasil, cresceu o número de investigações acerca do processo saúde-doença dos professores. Estas investigações têm dado visibilidade aos processos de adoecimento ocorridos e sustentado a necessidade de intervenções nas condições de trabalho dos professores.

Os estudos sobre condições de trabalho demonstram uma crescente precarização e deterioração das condições laborais dos docentes, desvalorização do trabalho, baixos salários, múltiplos empregos, formação deficiente, postura corporal inadequada, exposição ao pó de giz, ruídos, infraestrutura precária e carência de recursos materiais e humanos que têm acentuado a sobrecarga de trabalhos destes profissionais.

Araújo *et al.* (2005) discute que o trabalho é resultado de esforço, de gasto de energia física e mental, produz bens e serviços, e que, além de satisfazer as necessidades de cada um, contribui ainda para a manutenção e desenvolvimento da sociedade como um todo.

O processo saúde-doença é também construído no trabalho, pois neste

espaço os profissionais podem reafirmar sua auto-estima, podem desenvolver suas habilidades, expressar suas emoções, tornando-se também um espaço de construção da história individual e de identidade social. Por outro lado, também o que se tem observado em vários estudos realizados é que o ambiente laboral pode também produzir “enfermidades ocupacionais”, comprometendo a saúde física e mental do indivíduo.

O que se tem observado é que o processo de trabalho e gestão em educação têm sofrido várias transformações nas últimas décadas, com claras repercussões nas condições de trabalho, na imagem social do professor e no valor que a sociedade lhe tem atribuído e à própria educação, sendo que estes aspectos podem ter repercussões importantes sobre a saúde física e mental dos educadores.

Todo processo de globalização e reestruturação capitalista, Promoveu reformas educacionais apresentando mudanças significativas na estruturação e valorização social da atividade docente. A consequência mais direta destas mudanças foi a geração de fontes do chamado “mal-estar docente”. (ESTEVE, 1999).

O “mal-estar-docente” é considerado um relevante problema atual dos trabalhadores da educação, relacionando-se ao seu ambiente profissional: violência nas salas de aula, esgotamento físico, deficiências nas condições de trabalho e escassez de recursos materiais.

Este quadro promoveu o aumento da tensão no exercício do trabalho docente, uma vez que se observa que houve um aumento das responsabilidades sem que tenham sido oferecidos meios e condições laborais adequadas para o atendimento a essas novas demandas. Essas mudanças, portanto, favoreceram significativo desgaste biopsíquico do educador (ESTEVE, 1999).

Com o passar dos anos o avanço da tecnologia e o acesso aos meios de comunicação pelos alunos, fazem com que o professor, para conseguir desempenhar bem sua função, tenha consciência de que o aprender ocorre de maneira contínua e vale destacar a importância da formação continuada bem como a participação em cursos, simpósios, seminários como forma de atualização constante do saber.

## 1.5 Doenças ocupacionais

Segundo dados do SINPRO-SP (2006) a atividade profissional do professor tem se mostrado como um fator de risco para o surgimento de lesões que atingem as estruturas corporais (ossos, músculos e nervos). Essas lesões têm se manifestado, sobretudo, na coluna, nos membros superiores, afetando a realização plena de suas atividades e gerando por vezes, licenças temporárias ou permanentes. Nos casos mais graves o professor pode ser afastado temporária ou definitivamente de seu ambiente de trabalho ou sua profissão.

Dentre as atividades desenvolvidas em sala de aula pelo professor, algumas podem ser apontadas como fontes geradoras de doenças ocupacionais como: os movimentos repetitivos (movimento de escrever e apagar a lousa), onde o braço é mantido muito tempo na posição acima do nível ombro, problemas circulatórios por ficar muito tempo em pé, problemas ergonômicos por utilizar assentos fora das especificações necessárias, problemas respiratórios e alergias na pele devido à exposição ao pó de giz, problemas mentais, principalmente desenvolvidos pelo excesso de alunos em sala, submissão às jornadas de trabalho extensas, acúmulo de um ou mais empregos dentre outras situações.

Mesmo diante do quadro de doenças e afastamento do trabalho dos professores, até a década de 90 observa-se uma grande escassez de informações acerca do tema saúde-doença-trabalho docente no Brasil, sendo a maior parte das referências bibliográficas originadas de outros países (AMORIM, 2006).

Diante da crescente precarização e deterioração das condições de saúde no trabalho, a partir dos anos 90, algumas investigações são iniciadas: Barros, (1997); Neto *et al.* (1998, 2000); Brito *et al.* (1998, 2001); Codo (1999) dentre outros.

No relatório anual de licenças médicas dos professores da rede municipal de Ipatinga especificamente os de 5<sup>a</sup> à 8<sup>a</sup> séries pode-se constatar que o universo total de afastamentos do trabalho por problemas de saúde, as mulheres representaram 89,79% e os homens 15,30%, vale salientar ainda que o mesmo professor pode ter sido afastado por mais de uma vez.

Outros estudos obtiveram resultados semelhantes. Segundo o SINPRO-BA (2007), baseado em dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho), um em cada dois professores que participaram de uma pesquisa na Universidade de Munique estavam expostos aos riscos de sofrerem um ataque cardíaco, já em um estudo realizado na Hungria foi possível constatar uma maior prevalência advinda do estresse, labirintite, neurose e doenças do aparelho locomotor e circulatório em docentes, entre educadores franceses, segundo dados oficiais, 60% das solicitações de licença por motivo de doença relacionavam-se a distúrbios nervosos.

Zaragoza (1999) realizou um estudo sobre a evolução da saúde dos professores de 1982 a 1989, contabilizando as licenças médicas oficiais dos professores; no período de sete anos pôde constatar que o número de licença dos professores triplicou, e os diagnósticos mais frequentes foram: distensões; laringites e depressões.

Um estudo da UnB sobre saúde mental dos professores de primeiro e segundo graus em todo país, abrangeu um total de 1.440 escolas e 30 mil professores, e revelou que 26,0% dos indivíduos estudados apresentavam exaustão emocional.

Os estudos de Codo (1999) mostraram uma situação preocupante, pois foi diagnosticado um alto índice da síndrome de Burnout que, segundo Pereira (2007) “é uma síndrome caracterizada pelo esgotamento físico, psíquico e emocional, em decorrência do trabalho estressante e excessivo”. É um quadro clínico resultante da má adaptação do homem ao seu trabalho.

Os estudos de Delcor *et al.* (2004) realizados com professores da rede particular de Vitória da Conquista, observou dentre outras queixas que 59,2% dos professores apresentavam cansaço mental, 45,7% dor na garganta, 60% rouquidão, 92,6% referiram-se ao uso intensivo da voz e houve ainda a prevalência de 41,5% para os distúrbios psíquicos menores (DPM).

Discutindo ainda sobre distúrbios mentais de professores, Vieira (2003) destaca as doenças psiquiátricas e os calos nas cordas vocais como as principais enfermidades às quais os educadores são mais vulneráveis por conta da sua condição de trabalho.

Araújo *et al.* (2005) constatou em seu estudo realizado com professores do ensino superior que pelo menos 72,6% dos entrevistados referiram-se pelo

menos a uma dor de cabeça, quando o assunto foi doença. As maiores queixas relacionadas à saúde mental de maior prevalência foram cansaço mental 44,0%, esquecimento 20,3%, e insônia 14,1%.

Os problemas respiratórios foram outros grandes causadores de afastamento dos professores 15,98%. Araújo *et al.* (2005) também encontrou um percentual significativo para este tipo de afastamento e os classificou como variáveis decorrentes à exposição à poeira e pó de giz, destacando as rinites 26,6%, alergia respiratória 21,1% e irritação dos olhos 13,5%.

Gasparini *et al.* (2005), realizando um estudo com professores de Belo Horizonte encontrou resultado semelhante aos encontrados nessa pesquisa com professores da rede municipal de Ipatinga, as doenças do aparelho respiratório ocuparam o segundo lugar em solicitações de afastamento do trabalho 12%.

Discutindo ainda os afastamentos, Siqueira e Ferreira (2003), estudando sobre o absenteísmo docente, puderam observar que os principais causadores de afastamento dos professores da sala de aula na rede pública de Florianópolis foram os respiratórios.

Os dados apresentados reforçam a necessidade de investigação sobre o assunto, pois necessário se faz uma intervenção na qualidade das condições do trabalho docente. Levantar as principais doenças constitui dados estruturantes para a implementação de uma política de valorização do profissional de educação e, assim sendo, passo a apresentar o percurso metodológico utilizado na pesquisa, onde o objetivo principal do estudo foi realizar um levantamento dos principais causadores de afastamentos dos professores da sala de aula e propor ações para minimizar estes afastamentos.

## **2 MATERIAIS E MÉTODOS**

### **2.1 Desenho metodológico**

Postas essas discussões, já é possível descrever a metodologia utilizada para responder a questão que originou a pesquisa que procura identificar as razões que levam os professores constantemente a afastarem das atividades profissionais.

#### *2.1.1 Delineamento da pesquisa*

Para investigar as razões do afastamento dos professores da rede municipal de educação da cidade de Ipatinga, foi necessário identificar o volume destes afastamentos e ter acesso aos dados relativos às licenças médicas. Estes dados estariam dimensionando o número de professores que se afastam e ao mesmo tempo possibilita a análise das doenças mais frequentes entre os docentes.

Foi realizado um estudo qualitativo, incluindo uma coleta de dados quantitativos analisando os afastamentos médicos, as condições de trabalho e a qualidade de vida dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

Para a realização do estudo foi enviado, a priori, um ofício à Secretaria Municipal de Ipatinga solicitando a autorização para a realização do estudo e

uma relação de licenças médicas no período de julho de 2004 a julho de 2005.

O Secretário de Educação enviou um ofício à SESMET (Secretaria de Saúde e Medicina do Trabalho), solicitando a liberação dos documentos sobre as licenças médicas dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal no período solicitado.

Foram analisados os registros de afastamento médico à SESMET, buscando as causas dos afastamentos dos professores da sala de aula.

Uma vez identificadas as doenças, partiu-se para a elaboração de alternativas frente a cada agrupamento no sentido de fornecer elementos que possam ser apropriados pela Prefeitura e outras instituições, no sentido de melhorar as condições de trabalho dos professores.

Posteriormente, foi aplicado um questionário sobre condições de trabalho e qualidade de vida dos professores em todas as escolas da rede municipal de Ipatinga que atendem alunos de 5ª à 8ª séries (ver Anexo 2).

Para a aplicação destes questionários foi solicitada uma licença do trabalho à Secretaria de Educação de Ipatinga para que a pesquisadora realizasse as coletas. A pesquisadora visitou todas as escolas da rede municipal de 5ª à 8ª séries no período de nove dias, sendo que a cada dia visitava em média três escolas, aplicando os questionários aos professores de coordenação naquele dia, não sendo excluída nenhuma disciplina.

Coordenação corresponde ao momento que o professor possui para corrigir suas provas, trabalhos, elaborar aulas. Cada disciplina tem um dia específico, e a cada cargo que o professor possua com carga horária de 20h de aula, ele automaticamente tem que cumprir esta coordenação.

As coordenações são unificadas em toda a rede municipal de Ipatinga, acontecendo da seguinte maneira:

- Segunda-feira – Ciências e Ensino religioso;
- Terça-feira – Português e Inclusão Digital;
- Quarta-feira – Educação Física e Inglês;
- Quinta-feira – História e Geografia;
- Sexta-feira – Matemática

Em seguida foram construídas tabelas de frequência de respostas de dupla entrada considerando as classes de respostas dos questionamentos.

### *2.1.2 Período, local e população do estudo*

O presente estudo foi desenvolvido na cidade de Ipatinga, com professores da rede municipal no período de setembro de 2005 a julho de 2007.

Ipatinga está localizada a 217,5km<sup>2</sup> da capital mineira e com uma população total de 222.485 segundo estimativa do IBGE (2006). Pólo econômico e industrial do Vale do Aço, com uma área total de 166,5km<sup>2</sup>, distribuídos em zona urbana de 74km<sup>2</sup> e rural de 92,5km<sup>2</sup>.

Conhecida como a capital do “Vale do Aço”, Ipatinga concilia desenvolvimento econômico com a qualidade de vida. Ipatinga é uma cidade bem planejada com avenidas largas, ciclovias, sistema de transporte organizado. O Município possui um grande diferencial em relação às demais cidade de seu porte: sua qualidade de vida.

A cidade oferece à sua população, não apenas as facilidades de um centro urbano moderno e desenvolvido, mas, também, uma das maiores áreas verdes por habitantes do Brasil. Dentre todas, destaca-se o Parque Ipanema, que é considerado uma ótima opção de lazer (<http://www.ipatinga.mg.gov.br>).

A rede municipal de ensino de Ipatinga é formada por 32 escolas de 5<sup>a</sup> à 8<sup>a</sup> séries, de um conjunto de 40, que atendem ao Ensino Fundamental, num total de 630, professores de 1<sup>a</sup> à 4<sup>a</sup> séries e 383, professores de 5<sup>a</sup> à 8<sup>a</sup> séries. Restando ainda 05, escolas que atendem a Educação Infantil.

Estes dados são recentes, após efetivação de professores do concurso de janeiro de 2007 (CENFOP-2007).

### **3 RESULTADOS**

#### **3.1 Perfil dos professores**

Dos 346 professores efetivos de 5<sup>a</sup> à 8<sup>a</sup> séries da rede municipal de Ipatinga, 49 são homens, e 20 participaram do estudo totalizando 66,66% dos professores, sendo que 7 professores (23,33%) se recusaram a participar do estudo e 3 professores (10%) encontravam-se de licença médica (Tabela 2).

As mulheres correspondem à grande parte do quadro de professores totalizando 297 professoras. Participaram deste estudo 80, totalizando 80%, sendo que 14 professoras (14%) se recusaram a participar do estudo e 6 professoras (6%) encontravam-se de licença médica no dia da visitação à escola (Tabela 2).

Tabela 2: Resposta aos questionários sobre condições de trabalho e qualidade de vida

	HOMEM		MULHER	
	n	%	n	%
Responderam	20	66,66	80	80
Não responderam	7	23,33	14	14
Licenciados	3	10	06	6
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5<sup>a</sup> à 8<sup>a</sup> séries da rede municipal de Ipatinga.

O universo total pesquisado foi de 130 professores que correspondeu à 37,57% dos professores de 5<sup>a</sup> à 8<sup>a</sup> séries da rede municipal de Ipatinga, mas, devido à alguns contratemplos, como os apresentados na tabela 3, trabalhou-se com um total de 100 professores, correspondendo a 76,92% dos professores.

Tabela 3: Número de professores pesquisados neste estudo

	PROFESSORES	
	n	%
Responderam	100	76,92
Não responderam	21	16,15
Licenciados	9	6,92
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5<sup>a</sup> à 8<sup>a</sup> séries da rede municipal de Ipatinga.

Analisando os dados da tabela 4, referentes à idade dos professores, observa-se que 40% dos professores possuem idades entre 31 e 40 anos.

Tabela 4: Média de idade dos professores de 5<sup>a</sup> à 8<sup>a</sup> séries da rede municipal

de Ipatinga

IDADE/ANOS	PROFESSORES	
	n	%
De 20 a 30	27	27
De 31 a 40	40	40
De 41 a 50	19	19
Acima de 50	4	4
Não responderam	10	10
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

Segundo dados do MEC/INEP (2001), no ano de 2001, 49,8% dos professores do Ensino Fundamental não tinham concluído o Ensino Superior, formação adequada para lecionar neste nível de ensino. Deste total, 3,1% tinha como escolaridade completa apenas o próprio curso fundamental, completo ou incompleto.

Regionalmente, o pior índice é o do Norte, com 78,2% de profissionais que não possuem curso superior e 8,3% que não têm o Ensino Fundamental, seguido pelo Nordeste, com 70,70% dos professores que não possuem curso superior e 6,3% possuindo apenas o Ensino Fundamental (MEC/INEP, 2001).

O estudo ainda aponta que a formação dos educadores é praticamente feita por eles mesmos, quem se dispõe a estudar tem de assumir até 3 cargos para custear as despesas, não podendo ainda se dedicar exclusivamente aos estudos.

Ao analisarmos a tabela 5, pode-se concluir que 100% dos professores da rede municipal de Ipatinga possuem o curso superior completo, tendo ainda 26% dos professores com especialização *Latu Sensu* completa, e 2 % dos professores cursando outras titulações-mestrado.

Realizando-se uma comparação entre Norte e Nordeste e a cidade de Ipatinga, com base nos resultados encontrados nos questionários e dados do MEC/INEP (2001). Ipatinga possui um nível de qualificação maior dos

professores, em relação às regiões analisadas e em relação a Brasil também apresenta bons índices, pois possui 100% de seus professores pelo menos com o curso superior completo, 26% especialização *Latu Sensu* completas e 2% cursando mestrado.

Tabela 5: Nível de instrução dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga

	PROFESSORES	
	n	%
Superior completo	61	61
Especialização <i>Latu Sensu</i> Incompleta	06	06
Especialização <i>Latu Sensu</i> Completa	26	26
Outros	02	02
Não responderam	05	05
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

O atual estado civil de 48% dos professores é casado, constando ainda 27% dos professores solteiros como se pode observar na tabela 6.

Tabela 6: Estado civil dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga

ESTADO CIVIL	PROFESSORES	
	n	%
Solteiro	27	27
Casado	48	48
Viúvo	5	5
Divorciado	8	8
Outros	2	2
Não responderam	10	10
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

Observando a tabela 7, é possível identificar que 35% dos professores possuem em média um filho e outros 25% possuem dois filhos, observou-se um grande número de abstenções para esta pergunta (23%). Estes dados são semelhantes aos dados do IBGE (Brasil-2006), que demonstra a tendência dos brasileiros de terem um ou dois filhos em média.

Tabela 7: Número de filhos dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga

FILHOS	PROFESSORES	
	n	%
1	35	35
2	25	25
3	11	11
4	6	6
Não responderam	23	23
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

Quanto à moradia, analisando a tabela 8, conclui-se que: 39% dos professores da rede municipal de Ipatinga possuem casa própria, 23% residem em imóvel alugado e 18% moram com familiares.

Tabela 8: Tipo de moradia dos professores da rede municipal de Ipatinga

MORADIA	PROFESSORES	
	n	%
Própria	39	39
Alugada	23	23
Familiares	18	18
Emprestado	10	10
Não responderam	10	10
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

Questionados se possuem algum meio de transporte para se locomoverem até seu local de trabalho, 59% dos professores respondeu que sim, que chegam até seu trabalho através de algum transporte próprio e 29% dos professores respondeu que não possuem nenhum tipo de transporte como se pode observar na tabela 9.

Tabela 9: Uso de transporte próprio para o trabalho

TRANSPORTE PARA O TRABALHO	PROFESSORES	
	n	%
Sim	39	39
Não	23	23
Não responderam	10	10
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho Qualidade de Vida dos Professores de 5<sup>a</sup> à 8<sup>a</sup> séries da rede municipal de Ipatinga.

Aproveitar os momentos de folga ou mesmo os momentos de lazer é de suma importância, pois faz com que o professor quebre a rotina do dia-a-dia e consiga estar preparado para agüentar o ano letivo.

Os professores da rede municipal de Ipatinga contam com 15 dias de férias em julho e 30 dias em janeiro. Questionado aos professores sobre o hábito de viajarem nas férias, 47% dos professores responderam que sim, que possuem o hábito de viajarem nas férias, já 34% dos professores não possuem o hábito de viajar de acordo com os dados da tabela 10.

Tabela 10: Hábito de viajar nas férias

HÁBITO DE VIAJAR NAS FÉRIAS	PROFESSORES	
	n	%
Sim	47	47
Não	34	34
Não responderam	19	19
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5<sup>a</sup> à 8<sup>a</sup> séries da rede municipal de Ipatinga.

Devido às mudanças na lei de aposentadoria observando a proposta de emenda constitucional (PEC 157/2003) em tramitação no Congresso que poderá alterar as regras para a aposentadoria no Regime Geral de Previdência Social (RGPS), entre as mudanças está o aumento da idade mínima para a aposentadoria. Neste sentido, houve um grande número de professores se aposentando na rede municipal de Ipatinga, o que tornou necessário a contratação de novos professores, foram realizados dois concursos mais recentes um em 2004 e outro em janeiro de 2007.

Quando questionados sobre o tempo de trabalho na prefeitura, 56% dos professores responderam que estão na docência a menos de cinco anos, 22% dos professores estão entre 06 e 15 anos, podendo ser mais bem visualizado na tabela 11.

Não foi estabelecida uma relação entre quem tira mais licença, se são os mais novos ou os mais velhos de rede, entretanto valeria ressaltar que a metade dos professores tem até cinco anos de trabalho e, de acordo com Habermans (2004) estariam no chamado período de “choque do real”, período em que o professor ingressa na carreira, se defronta com a realidade escolar e se sente despreparado para o exercício da profissão. Esse confronto com a realidade poderia ser uma das causas dos afastamentos.

Tabela 11: Tempo de trabalho como docente na rede municipal de Ipatinga

ANOS	PROFESSORES	
	N	%
≤ 5	56	56
6-15	22	22
16-19	10	10
≥	2	2
Não responderam	10	10
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

É muito comum o vínculo do professor com mais de uma rede de ensino, analisando a tabela 12, pode-se constatar que 47% dos professores trabalham apenas na rede municipal e 28% dos professores possuem vínculos com as redes municipais e estaduais.

Tabela 12: Trabalha na(s) rede(s) de ensino

REDE DE ENSINO	PROFESSORES	
	n	%
Municipal e Particular	07	07
Municipal	47	47
Municipal e Estadual	28	28
Estadual	01	01
Não responderam	17	17
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

De acordo com sua localização, as escolas municipais de Ipatinga dividem-se em região central, periferia e zona rural. Analisando a tabela 13 conclui-se que 63% dos professores trabalham na periferia, local em que se concentra o maior número de escolas, 12% dos professores na região central e 11% na zona rural.

Tabela 13: Local de trabalho dos professores da rede municipal de Ipatinga

LOCAL DE TRABALHO	PROFESSORES	
	n	%
Centro	12	12
Periferia	63	63
Zona rural	11	11
Não responderam	14	14
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições Trabalho Qualidade de Vida dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

Foi questionado aos professores se os mesmos possuíam outra fonte de renda, de acordo com a tabela 14, cerca de 57% dos professores responderam que não possuem outra fonte de renda, 23% responderam possuir outra fonte de renda.

É muito comum o comércio paralelo nas escolas, onde as professoras costumam vender bijuterias, roupas íntimas, dentre outros artigos, além de outras atividades realizadas de maneira autônoma, ou mesmo aulas particulares.

Tabela 14: Possui outras fontes geradoras de renda

OUTRAS FONTES DE RENDA	PROFESSORES	
	n	%
Sim	23	23
Não	57	57
Não responderam	20	20
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições Trabalho Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

A média salarial destes professores de acordo com a tabela 15 encontra-se entre R\$1.100,00 (Mil e cem reais) e R\$2.000,00 (Dois mil reais) por 40h de trabalho (resultados dos questionários aplicados).

Segundo dados do projeto Brasil (2007), em Brasília a média salarial dos funcionários públicos é de R\$ 1.309,00 (Um mil, trezentos e nove reais), por 30h de trabalho, já em Pernambuco, a remuneração final não ultrapassa R\$ 473,00 (Quatrocentos e setenta e três reais) pelas mesmas 30h trabalhadas.

De acordo com um estudo desenvolvido pela UNESCO (2002), o salário médio do professor brasileiro em início de carreira é o terceiro mais baixo num total de 38 países. Segundo este estudo, apenas Peru e Indonésia pagam salários menores a seus professores.

O salário “anual” médio pago a um professor na Indonésia é U\$ 1,624 (Mil, seiscentos e vinte e quatro dólares), no Peru este valor chega a U\$ 4.752 (Quatro mil, setecentos e cinqüenta e dois dólares), no Brasil é de U\$ 4.818 (Quatro mil, oitocentos e dezoito dólares). O valor do Brasil corresponde à metade do encontrado no vizinho Uruguai, U\$ 9.842 (Nove mil, oitocentos e quarenta e dois dólares), e na Argentina, U\$ 9.857 (Nove mil, oitocentos e cinqüenta e sete dólares).

Estes valores encontram-se muito abaixo da média dos países desenvolvidos, onde o maior valor deste nível foi encontrado na Suíça, U\$ 33.209 (Trinta e três mil, duzentos e nove dólares).

A seguir, na tabela 15, poderemos visualizar a média salarial no Brasil, segundo dados do INEP (2003).

Tabela 15: Rendimento mensal e número de profissionais por tipo de profissão segundo regiões geográficas e Brasil (UNESCO, 2002)

Tipo de Profissional	Número de profissionais Brasil	RENDIMENTO MÉDIO POR REGIÕES GEOGRÁFICAS (R\$)					
		Brasil	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro Oeste
Professor Educação Infantil	201,232	(R\$) 422,78	(R\$) 388,89	(R\$) 232,79	(R\$) 522,44	(R\$) 435,57	(R\$) 749,61
Professor 1 <sup>a</sup> à 4 <sup>a</sup> série	881,623	(R\$) 461,67	(R\$) 443,17	(R\$) 293,18	(R\$) 599,19	(R\$) 552,72	(R\$) 567,38
Professor 5 <sup>a</sup> à 8 <sup>a</sup> série	521,268	(R\$) 598,58	(R\$) 600,99	(R\$) 372,81	(R\$) 792,82	(R\$) 633,92	(R\$) 593,52

FONTE: INEP 2003.

Comparando o rendimento dos professores da rede municipal de Ipatinga com a média Brasil e da região Sudeste, pode-se dizer que o professor da rede municipal tem uma remuneração superior à média Brasil e Sudeste, entretanto, a jornada desse professor é maior, pois, trabalham em mais de um turno. Cerca de 45% dos professores recebem vencimentos acima de R\$1.100 como pode ser observado na tabela 16 e esse mesmo percentual trabalha em mais de um turno.

Tabela 16: Faixa salarial mensal em reais dos professores pesquisados por 40hs de trabalho

FAIXA SALARIAL (R\$)	PROFESSORES	
	n	%
500-700	1	1
700-900	4	4
900-1100	19	19
1100-2000	45	45
2000-3000	14	14
Acima de 3000	2	2
Não responderam	15	15
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições Trabalho Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

Quanto à jornada de trabalho, o que se pode observar na tabela 17, é que a maioria dos professores 58% trabalha em pelo menos dois turnos, restando ainda 13% dos professores que trabalham em três turnos.

A dobra, como é conhecida é o trabalho em mais de um turno, torna-se necessária para que se aumentem os ganhos salariais.

Tabela 17: Turnos de trabalho dos professores na rede municipal de Ipatinga

TURNOS DE TRABALHO	PROFESSORES	
	n	%
1	19	19
2	58	58
3	13	13
Não responderam	10	10
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

Sobre os cuidados com a saúde, 47% dos professores disseram não possuir plano de saúde, 34% responderam sim, que possuem plano de saúde como demonstrado na tabela 18.

Vários professores escreveram no questionário: “Prefiro guardar o dinheiro do plano na poupança, pois se não adoecer posso reaplicá-lo em outra coisa” ou mesmo justificaram pela ausência do plano “infelizmente ainda não cabe em meu orçamento”.

Tabela 18: Plano de saúde

PLANO DE SAÚDE	PROFESSORES	
	n	%
Sim	34	34
Não	49	49
Não responderam	17	17
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições Trabalho Qualidade de Vida dos Professores de 5<sup>a</sup> à 8<sup>a</sup> séries da rede municipal de Ipatinga.

Deste universo estudado 63% dos professores disseram possuir internet em casa, 22% dos professores disseram não possuir internet em casa como se pode observar na tabela 19.

A internet atualmente se transformou num importante instrumento de trabalho e diversão para os professores, pois possibilita aos mesmos realizarem pesquisas, e incrementarem suas aulas com fotos, filmagens, vídeos dentre outras ferramentas, mas, por outro lado, também obriga o professor a buscar sempre mais conhecimento, pois os alunos também têm acesso a este mundo virtual e também conseguem reunir informações sobre a matéria a ser dada, questionando os professores durante as explicações, o que faz com que os mesmos sejam obrigados a estarem preparados ao entrarem em sala de aula.

Tabela 19: Acesso à internet em casa

<b>ACESSO À INTERNET</b>	<b>PROFESSORES</b>	
	<b>n</b>	<b>%</b>
Sim	63	63
Não	22	22
Não responderam	15	15
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições Trabalho Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

O aproveitamento do tempo livre nos finais de semana é de suma importância para que os professores revigorem sua energia e retomem as atividades de semana com disposição.

Questionados sobre o hábito de freqüentarem clubes, parques ou lagoas nos finais de semana, 42% dos professores responderam que freqüentam estes locais no final de semana, já 42% dos professores responderam não freqüentarem estes locais sendo mais bem observado na tabela 20.

Tabela 20: Freqüenta clubes nos finais de semana

<b>FREQÜENTAM CLUBE</b>	<b>PROFESSORES</b>	
	<b>n</b>	<b>%</b>
Sim	42	42
Não	42	42
Não responderam	16	16
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições Trabalho Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

A conquista de um estilo de vida saudável depende de várias circunstâncias, como: a prática de atividades físicas e mentais, uma alimentação equilibrada, a qualidade do ambiente em que se vive e o nível de escolaridade, dentre outros.

O que se pode observar na tabela 21 é que 48% dos professores, às vezes praticam algum tipo de atividade física, sendo que 20% dos professores nunca praticam nenhum tipo de atividade física.

Esta ausência de atividade física dos professores aliada ao seu dia-a-dia estressante, incluindo jornadas triplas de trabalho contribuem para o aparecimento de obesidade, problemas circulatórios, problemas psicológicos, justamente em função desta vida sedentária, ou seja, fisicamente inativa, sem movimento constante.

Incentivar a prática de atividade física pode minimizar fatores de risco importantes como: doenças cardiovasculares, obesidade, diabetes e outros.

A promoção da atividade física entre as crianças, jovens, adultos e idosos, é uma das maneiras mais eficazes de melhorar a saúde e a qualidade de vida.

Tabela 21: Prática de atividade física

ATIVIDADE FÍSICA	PROFESSORES	
	n	%
Freqüentemente	16	16
Às vezes	48	48
Nunca	20	20
Não responderam	16	16
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições Trabalho Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

### 3.2 Condições de trabalho, relacionamento professor/escola, professor/prefeitura

Foi aplicado um questionário sobre condições de trabalho, com o objetivo de se levantar informações acerca do ambiente de trabalho dos professores.

Quando questionados sobre a percepção sobre a qualidade de vida global na escola em que o mesmo trabalha, analisando os dados da tabela 22, um total de 58% dos professores está satisfeito quanto à qualidade de vida em sua escola outros 28% dos professores demonstraram estarem insatisfeitos com a qualidade de vida global da escola em que os mesmo trabalham.

Tabela 22: Percepção dos professores sobre a qualidade de vida global na escola

QUALIDADE DE VIDA (Percepção Global)	PROFESSORES	
	n	%
1 Bastante insatisfeito	4	4
2 Insatisfeito	18	18
3 Levemente insatisfeito	6	6
4 Neutro	2	2
5 Levemente satisfeito	12	12
6 Satisfeito	33	33
7 Bastante satisfeito	13	13
Não responderam	12	12
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

Discutindo sobre o grau de satisfação do professor com a Prefeitura Municipal de Ipatinga em relação à realização de trabalhos voltados para a saúde preventiva, 59% dos professores responderam estarem insatisfeitos quanto à assistência e realização de trabalhos preventivos ou outro tipo de ação para que se evite o adoecimento dos docentes, 23% apresentaram um

grau de satisfação quanto as ações da prefeitura, podendo ser melhor visualizado na tabela 23.

Tabela 23: Grau de satisfação dos professores com a Prefeitura Municipal de Ipatinga quanto à Saúde Preventiva

GRAU DE SATISFAÇÃO DOS PROFESSORES	PROFESSORES	
	n	%
1 Bastante insatisfeito	28	28
2 Insatisfeito	26	26
3 Levemente insatisfeito	05	05
4 Neutro	09	09
5 Levemente satisfeito	12	12
6 Satisfeito	10	10
7 Bastante satisfeito	01	01
Não responderam	09	09
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

Um total de 59% dos professores responderam estarem insatisfeitos quanto à assistência à saúde de seus familiares recebida da prefeitura, podendo ser melhor observado na tabela 24.

Tabela 24: Assistência à saúde dos familiares dos docentes fornecida pela Prefeitura

ASSISTÊNCIA AOS FAMILIARES	PROFESSORES	
	n	%
1 Bastante insatisfeito	26	26
2 Insatisfeito	28	28
3 Levemente insatisfeito	5	5
4 Neutro	11	11
5 Levemente satisfeito	9	9
6 Satisfeito	7	7
7 Bastante satisfeito	2	2
Não responderam	12	12
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho Qualidade de Vida dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

As realizações de ações de saúde preventiva são de suma importância, pois evitam ou pelo menos minimizam os casos de adoecimentos em professores, um total de 56% dos professores respondeu estar bastante insatisfeito com os programas de saúde preventiva adotados pela prefeitura, ou mesmo a falta destes trabalhos, um total de 20% respondeu estar satisfeito, o que pode ser mais bem visualizado na tabela 25.

Tabela 25: Realização de trabalhos preventivos e apoio aos professores licenciados

TRABALHOS PREVENTIVOS	PROFESSORES	
	n	%
1 Bastante insatisfeito	25	25
2 Insatisfeito	21	21
3 Levemente insatisfeito	10	10
4 Neutro	15	15
5 Levemente satisfeito	12	12
6 Satisfeito	5	5
7 Bastante satisfeito	3	3
Não responderam	9	9
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições Trabalho Qualidade de Vida dos Professores de 5<sup>a</sup> à 8<sup>a</sup> séries da rede municipal de Ipatinga.

Quanto ao apoio aos professores licenciados ou com problemas de saúde, 36% dos professores responderam desconhecer o funcionamento do mesmo, outros 35% demonstraram insatisfação quanto ao apoio oferecido pela prefeitura, outros 22% responderam estarem satisfeitos com o apoio recebido, este resultado pode ser mais bem visualizado na tabela 26.

De acordo com os professores, os trabalhos realizados não são divulgados entre os mesmos, portanto, apenas os que se licenciam ou adoececem é que têm acesso a estas informações.

Tabela 26: Apoio a professores licenciados ou com problemas de saúde

APOIO AOS PROFESSORES LICENCIADOS	PROFESSORES	
	n	%
1 Bastante insatisfeito	13	13
2 Insatisfeito	17	17
3 Levemente insatisfeito	5	5
4 Neutro	36	36
5 Levemente satisfeito	6	6
6 Satisfeito	14	14
7 Bastante satisfeito	2	2
Não responderam	7	7
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições Trabalho Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

A motivação é algo que melhora a qualidade do trabalho, questionados sobre as ações e condições psicossociais empreendidas pela prefeitura através do nível de motivação dos professores e realização de atividades visando a promoção das relações interpessoais dos docentes, 42% dos professores apresentaram um grau de insatisfação quanto aos métodos de motivação utilizados pela prefeitura podendo ser mais bem visualizado na tabela 27.

Tabela 27: Efetividade de ações e condições psicossociais empreendidas pela

prefeitura através do nível de motivação dos professores

RELAÇÕES INTERPESSOAIS	PROFESSORES	
	n	%
1 Bastante insatisfeito	11	11
2 Insatisfeito	18	18
3 Levemente insatisfeito	13	13
4 Neutro	13	13
5 Levemente satisfeito	14	14
6 Satisfeito	16	16
7 Bastante satisfeito	3	3
Não responderam	12	12
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

O reconhecimento da prefeitura quanto aos trabalhos, projetos, eventos realizados pelos docentes, faz com que os mesmos se motivem cada vez mais. Questionados sobre qual a visão dos mesmos sobre um *feedback* da prefeitura aos trabalhos realizados, 45% dos professores responderam estarem insatisfeitos com o tratamento dado pela prefeitura, outros 22% disseram desconhecerem este reconhecimento e 26% responderam estarem satisfeitos com o retorno recebido, os resultados podem ser mais bem visualizados na tabela 28.

Tabela 28: Reconhecimento/*Feedback* da prefeitura em relação aos

professores quanto à realização de projeto e eventos

<b>FEEDBACK DA PREFEITURA AOS DOCENTES</b>	<b>Professores</b>	
	<b>n</b>	<b>%</b>
1 Bastante insatisfeito	11	11
2 Insatisfeito	19	19
3 Levemente insatisfeito	15	15
4 Neutro	22	22
5 Levemente satisfeito	10	10
6 Satisfeito	14	14
7 Bastante satisfeito	2	2
Não responderam	7	7
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

Os professores entrevistados eram, em sua maioria concursados, portanto, quando questionados sobre a garantia de emprego a grande maioria respondeu estar satisfeito com a garantia de emprego que lhes é dada.

O salário em todo tipo de profissão, sempre causa muitas polêmicas e discussões, quando questionados sobre o grau de satisfação quanto às práticas e políticas de remuneração da prefeitura e quanto à equidade interna, ou seja, a diferença de salário existente entre os professores, 66% dos professores respondeu estarem bastante insatisfeitos quanto sua remuneração, apenas 15% dos professores responderam estarem satisfeitos com as práticas de remuneração da prefeitura, este resultado pode ser mais bem visualizado na tabela 29.

Tabela 29: Grau de satisfação quanto às práticas e políticas de remuneração da prefeitura

SALÁRIO, EQUIDADE INTERNA	PROFESSORES	
	n	%
1 Bastante insatisfeito	26	26
2 Insatisfeito	30	30
3 Levemente insatisfeito	10	10
4 Neutro	6	6
5 Levemente satisfeito	6	6
6 Satisfeito	8	8
7 Bastante satisfeito	1	1
Não responderam	13	13
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

Quanto à equidade externa, ou seja, a diferença salarial existente as outras profissões 75% dos professores responderam estarem bastante insatisfeitos com o salário recebido em comparação a outros empregos, apenas 8% dos professores responderam estarem satisfeitos com a equidade externa, podendo ser mais bem visualizado na tabela 30.

Tabela 30: Salário, eqüidade externa

SALÁRIO, EQÜIDADE EXTERNA	PROFESSORES	
	n	%
1 Bastante insatisfeito	35	35
2 Insatisfeito	28	28
3 Levemente insatisfeito	12	12
4 Neutro	5	5
5 Levemente satisfeito	4	4
6 Satisfeito	3	3
7 Bastante satisfeito	1	1
Não responderam	12	12
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

O salário variável inclui as bonificações por tempo de trabalho, vale alimentação, vale transporte, dentre outros benefícios que os funcionários possam vir a ter com o tempo de trabalho na prefeitura, para esta situação, cerca de 66% dos professores responderam estarem insatisfeitos ou bastante insatisfeitos com as práticas adotadas pela prefeitura em relação às bonificações as quais os docentes teriam direito, podendo ser melhor visualizado na tabela 31.

Tabela 31: Salário variável dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga

SALÁRIO VARIÁVEL	PROFESSORES	
	n	%
1 Bastante insatisfeito	30	30
2 Insatisfeito	30	30
3 Levemente insatisfeito	6	6
4 Neutro	8	8
5 Levemente satisfeito	8	8
6 Satisfeito	4	4
7 Bastante satisfeito	2	2
Não responderam	12	12
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

O apoio aos professores é um fator de extrema importância, valorizar os eventos realizados, os projetos desenvolvidos pelos professores são de suma importância para que os mesmos sintam-se motivados à cada dia produzirem mais.

A realização de encontros para uma formação continuada do docente é muito importante, pois possibilita as trocas de experiências.

Perguntados sobre o nível de aceitação da prefeitura nos eventos elaborados pelos professores as opiniões foram as mais variadas, pois, 39% dos professores disseram estar insatisfeitos quanto a este incentivo recebido da prefeitura, outros 33% responderam que estavam satisfeitos, já outros 16% disseram desconhecer este tipo de incentivo, podendo ser mais bem visualizado na tabela 32.

Tabela 32: Incentivo à criatividade do professor de 5ª à 8ª séries de rede municipal de Ipatinga

INCENTIVO AOS PROFESSORES	PROFESSORES	
	n	%
1 Bastante insatisfeito	8	8
2 Insatisfeito	14	14
3 Levemente insatisfeito	17	17
4 Neutro	16	16
5 Levemente satisfeito	8	8
6 Satisfeito	24	24
7 Bastante satisfeito	1	1
Não responderam	12	12
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

Quanto à realização de cursos de capacitação, 37% dos professores responderam estarem insatisfeitos com a realização dos mesmos, outros 36% satisfeitos e 16% disseram desconhecer a realização dos mesmos, os resultados podem ser mais bem visualizados na tabela 33.

Tabela 33: Realização de cursos de capacitação para os professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga

REALIZAÇÃO DE CURSOS DE CAPACITAÇÃO	PROFESSORES	
	n	%
1 Bastante insatisfeito	6	6
2 Insatisfeito	16	16
3 Levemente insatisfeito	15	15
4 Neutro	16	16
5 Levemente satisfeito	12	12
6 Satisfeito	22	22
7 Bastante satisfeito	2	2
Não responderam	11	11
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

A relação diretor/professor facilita o bom andamento da escola, questionados sobre o apoio sócio-emocional recebidos da equipe diretiva, 71% dos professores responderam estarem muito satisfeitos com o apoio recebido dos mesmos, outros 11% apresentaram um grau de insatisfação, podendo ser mais bem visualizados na tabela 34.

Tabela 34: Relação equipe diretiva e professores da rede municipal de Ipatinga

RELAÇÃO DIRETOR X PROFESSOR	PROFESSORES	
	n	%
1 Bastante insatisfeito	1	1
2 Insatisfeito	3	3
3 Levemente insatisfeito	7	7
4 Neutro	5	5
5 Levemente satisfeito	4	4
6 Satisfeito	42	42
7 Bastante satisfeito	25	25
Não responderam	12	12
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

A orientação técnica repassada aos docentes é de grande importância, pois facilita o trabalho desenvolvido pelos mesmos, questionados sobre o índice de satisfação sobre as orientações recebidas, 63% dos professores disseram estarem satisfeitos com as mesmas, apenas 18% responderam não estarem satisfeitos com as orientações recebidas podendo ser mais bem visualizados na tabela 35.

Tabela 35: Orientação técnica aos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga

ORIENTAÇÃO TÉCNICA	PROFESSORES	
	n	%
1 Bastante insatisfeito	1	1
2 Insatisfeito	9	9
3 Levemente insatisfeito	8	8
4 Neutro	7	7
5 Levemente satisfeito	7	7
6 Satisfeito	37	37
7 Bastante satisfeito	19	19
Não responderam	12	12
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

A igualdade de tratamento dada aos professores pela direção dos estabelecimentos de ensino tem uma grande representatividade para os mesmos, pois demonstra que não há distinção de professor para professor, 75% dos professores responderam estarem satisfeitos com o tratamento recebido, nos resultados, apenas 10% disseram não estarem satisfeitos podendo ser mais bem visualizados na tabela 36.

Tabela 36: Igualdade de tratamento dos professores

IGUALDADE DE TRATAMENTO	PROFESSORES	
	n	%
1 Bastante insatisfeito	-	-
2 Insatisfeito	4	4
3 Levemente insatisfeito	6	6
4 Neutro	3	3
5 Levemente satisfeito	8	8
6 Satisfeito	45	45
7 Bastante satisfeito	22	22
Não responderam	12	12
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

A relação entre professor e prefeitura deveria ser a mais estável possível, sendo que a motivação e reconhecimento aos trabalhos e projetos desenvolvidos pelos professores devem existir para que os mesmos estejam sempre motivados em seu cotidiano. Questionados sobre a relação professor/prefeitura, 47% dos professores responderam estarem insatisfeitos quanto ao apoio sócio-emocional recebidos, outros 37% disseram satisfeitos com apoio recebido, e 16% disseram desconhecer este apoio, podendo ser mais bem visualizados na tabela 37.

Tabela 37: Relação prefeitura e professores

RELAÇÃO PREFEITURA E PROFESSORES	PROFESSORES	
	n	%
1 Bastante insatisfeito	11	11
2 Insatisfeito	23	23
3 Levemente insatisfeito	13	13
4 Neutro	16	16
5 Levemente satisfeito	7	7
6 Satisfeito	13	13
7 Bastante satisfeito	4	4
Não responderam	13	13
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5<sup>a</sup> à 8<sup>a</sup> séries da rede municipal de Ipatinga.

Quanto à orientação técnica das ações a serem desenvolvidas, 59% dos professores responderam estarem insatisfeitos com as orientações recebidas, os resultados podem ser mais bem visualizados na tabela 38.

Tabela 38: Orientação técnica dada aos professores

ORIENTAÇÃO TÉCNICA DADA AOS PROFESSORES	PROFESSORES	
	n	%
1 Bastante insatisfeito	22	22
2 Insatisfeito	22	22
3 Levemente insatisfeito	15	15
4 Neutro	8	8
5 Levemente satisfeito	15	15
6 Satisfeito	9	9
7 Bastante satisfeito	6	6
Não responderam	13	13
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5<sup>a</sup> à 8<sup>a</sup> séries da rede municipal de Ipatinga.

A igualdade de tratamento dada aos professores pelos membros da Prefeitura Municipal de Ipatinga tem uma grande representatividade para os mesmos, pois demonstra que não há distinção de professor para professor, mas cerca de 41% dos professores responderam estarem insatisfeitos com o tratamento recebido, outros 34% disseram estarem satisfeitos com o tratamento recebido podendo ser melhor visualizado na tabela 39.

Tabela 39: Igualdade de tratamento dado ao professores

IGUALDADE DE TRATAMENTO DADO AO PROFESSORES	PROFESSORES	
	n	%
1 Bastante insatisfeito	10	10
2 Insatisfeito	19	19
3 Levemente insatisfeito	12	12
4 Neutro	12	12
5 Levemente satisfeito	7	7
6 Satisfeito	20	20
7 Bastante satisfeito	7	7
Não responderam	13	13
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FONTE: Questionários sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos Professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga.

Uma das questões relevantes quando se estuda o trabalho docente refere-se à jornada extensa e as condições de trabalho a que os professores são submetidos, considerando as peculiaridades dessa profissão que requer outras atividades para além da sala de aula, como correção e elaboração de atividades de sala e avaliações, dentre outras atividades realizadas pelos mesmos em seus horários de descanso. Nesse sentido, é importante um controle sobre a jornada de trabalho do professor, sendo necessário discutir também a situação salarial.

Em relação ao salário médio bruto pago ao professor, em Ipatinga por 20h semanais é de R\$ 778,00. Isso remete à necessidade de revisão no piso salarial e talvez criar formas de melhoria salarial aliadas a uma centralização do tempo do professor na escola.

A instituição de um tempo remunerado para que ele realize o trabalho de correção de provas, planejamento, formação continuada, no ambiente escolar pode constituir um aspecto importante para a redução do tempo destinado a essas atividades fora da escola. Conseqüentemente, o professor teria condição de investir em atividades de lazer, de apropriação dos espaços culturais da

cidade.

Outro aspecto importante para a valorização do profissional de educação é o reconhecimento do investimento em sua formação. Um plano de carreira que valorize o investimento em cursos de pós-graduação *Latu e Strictu Sensu* seria uma forma de incentivar a formação continuada. Além de adicional a essas modalidades de formação, é importante criar condições para que esse profissional se aperfeiçoe.

A concessão de licença remunerada ao professor que esteja investindo em cursos de mestrado e doutorado seria outra forma de reconhecimento.

### **3.3 Os professores e as doenças**

Os dados obtidos da SESMET reunidos em um relatório mostraram os atendimentos médicos com solicitação para afastamento do trabalho pelos professores por motivos de saúde no período de julho de 2004 a julho de 2005.

Após análise do relatório, obteve-se a seguinte informação sobre as principais doenças causadoras de afastamento dos professores: as doenças que apresentaram o maior número de solicitações de afastamentos foram os transtornos mentais e comportamentais (18,99%), as doenças do aparelho respiratório (15,98%), sintomas encontrados em exames clínicos (11,62%), doenças do sistema osteomuscular (11,33%) e doenças do aparelho circulatório (8,13%) (Figura 1).

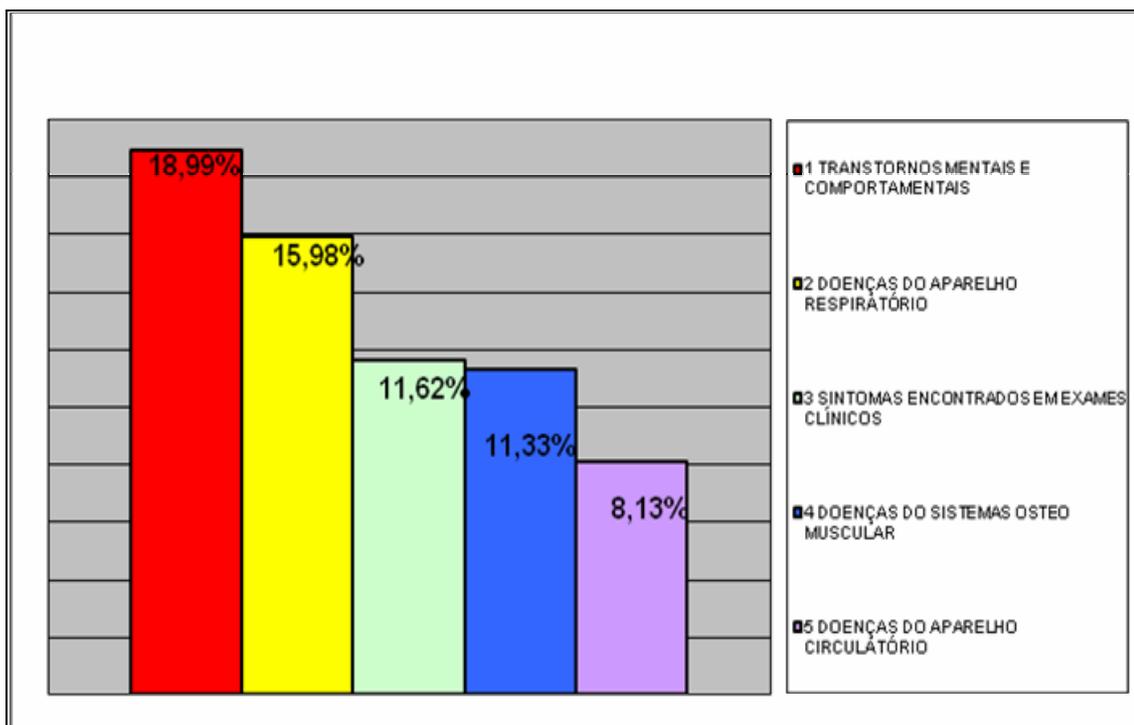


Figura 1: Principais causadores de afastamento dos professores da sala de aula.

De acordo com os grupamentos realizados, os transtornos mentais e comportamentais são os maiores responsáveis pelo afastamento dos professores de sala de aula (18,99%), sendo que dentro dessa categoria a síndrome do pânico foi a maior responsável pelos afastamentos (40%), seguido da depressão (33,84%) e *stress* grave (18,46%), outras doenças foram citadas como mostrado na figura 2.

Estes problemas mentais e comportamentais podem ser explicados pelo ritmo intenso de trabalho dos professores, suas longas jornadas de trabalho, a tensão do ambiente escolar, o aumento de atividades burocráticas e a organização social do trabalho, acúmulo de atividades do professor, não podendo esquecer também, alta indisciplina dos alunos e a dificuldade dos mesmos em aprenderem.

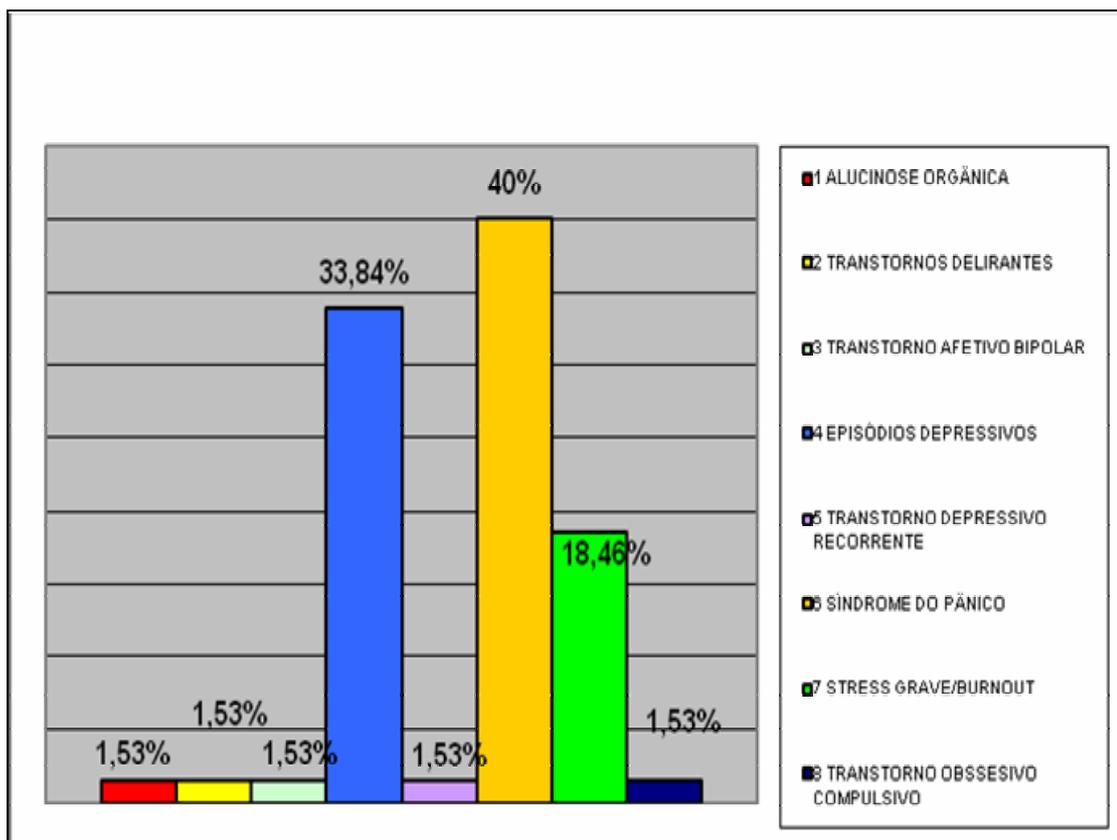


Figura 2: Transtornos mentais e comportamentais causadores de afastamentos dos professores.

Os problemas respiratórios foram outros grandes causadores de afastamento dos professores (15,98%). As infecções das vias aéreas superiores, foram responsáveis pelas maiores solicitações de licenças (62,22%). Outras doenças das vias respiratórias (rinite, asma, dentre outras), correspondem a 31,11% e as de estações como a gripe correspondendo a 22,22%, outras doenças ainda podem ser visualizadas na figura 3.

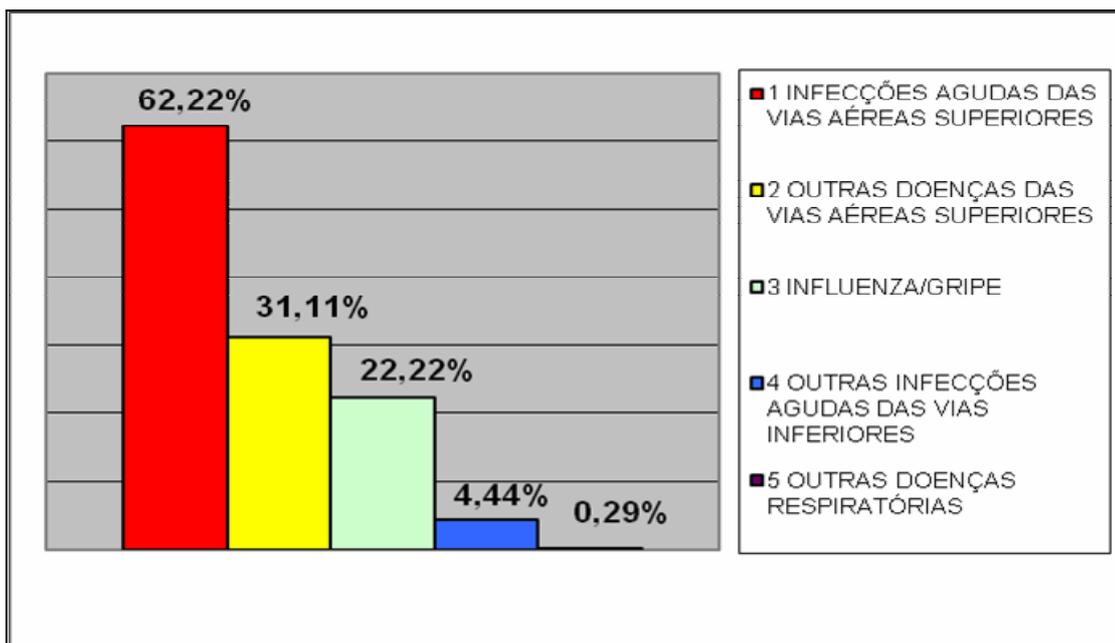


Figura 3: Principais doenças respiratórias causadoras de afastamento dos professores da sala de aula.

Estas doenças das vias respiratórias podem ser explicadas por problemas de poluição. Segundo Nascimento *et al.* (2006), as doenças respiratórias e problemas associados com a qualidade do ar são uma das maiores preocupações dos moradores das grandes cidades e afetam radicalmente sua qualidade de vida.

As constantes mudanças de temperatura, o aumento no número de veículos e a exposição de agentes nocivos à saúde fazem com que anualmente milhões de pessoas, sobretudo crianças e idosos, recorram a postos de saúde na procura de uma solução ao menos paliativa ao seu mal estar.

Os professores encontram-se ainda expostos diariamente ao pó de giz, contato diário com muitas crianças em salas de aula com ventilação nem sempre apropriada, podendo ser também fonte geradora de problemas respiratórios.

Os exames clínicos e laboratoriais apareceram entre os principais causadores de pedidos de afastamentos (11,62%), e também revelaram alguns problemas que não foram classificados em outras partes como os relativos à

cognição, percepção e estados emocionais (27,50%), problemas relativos à fala e voz (12,50%).

A voz é o principal instrumento de trabalho do professor, fazendo parte de sua rotina profissional, para tanto, se torna necessário que as mesmas encontrem-se em perfeitas condições para que o profissional consiga realizar seu trabalho de maneira eficiente, foram citados ainda outros sintomas e sinais gerais (22,50%), podendo ser melhor visualizado na figura 4.

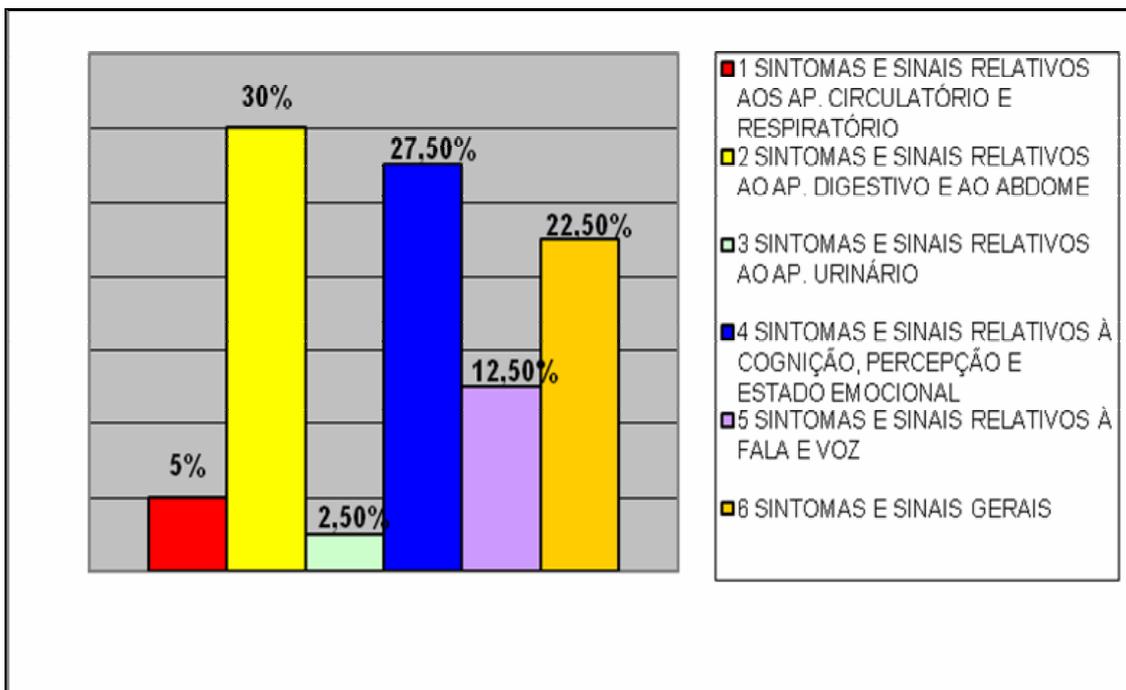


Figura 4: Sintomas, sinais encontrados em exames clínicos e de laboratório não classificados em outra parte.

As doenças do sistema osteomuscular ocuparam o terceiro lugar de solicitações de afastamentos (11,33%), estas doenças podem ter como fatores geradores, os assentos nada ergonômicos, o uso constante do quadro negro, os livros e os materiais pesados que os mesmos carregam diariamente, dentre outros fatores.

Problemas como transtornos dos discos cervicais, e as dorsalgias são os que representam o maior número de pedidos de licenças (53,84%),

aparecendo ainda as sinovites, tenossinovites, tendinites dentre outros com 15,38% de solicitações, sendo mais bem visualizadas na figura 5.

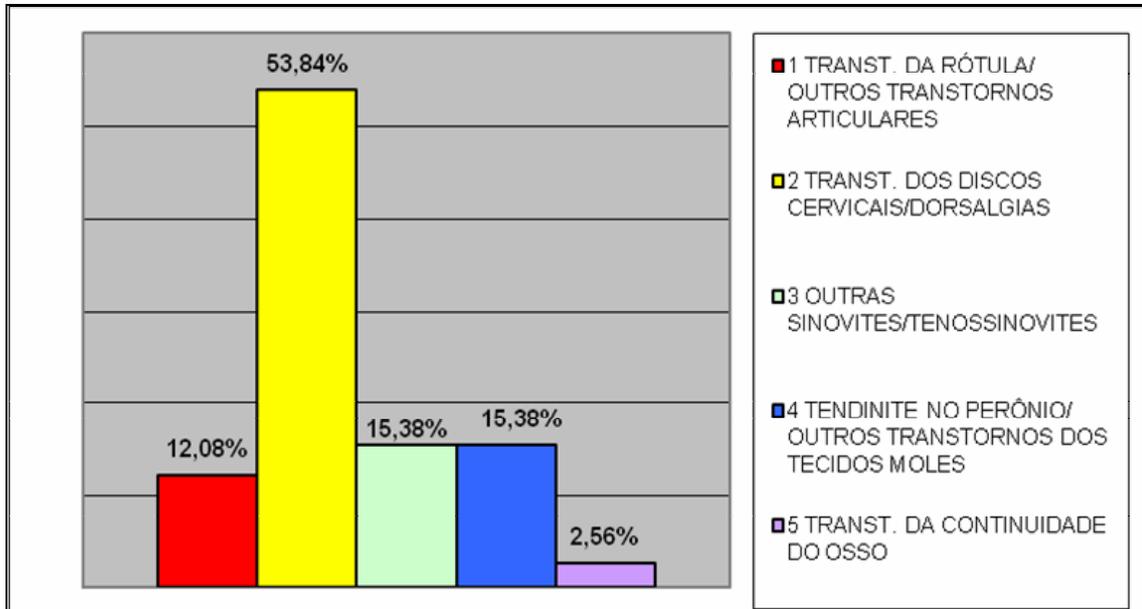


Figura 5: Doenças do sistema osteomuscular.

Os problemas circulatórios foram também um dos grandes responsáveis pelos afastamentos (8,13%), a hipertensão aparece de forma expressiva representando 92% dos afastamentos dos professores, este quadro pode estar associado alto índice de *stress* a que os professores são submetidos em seu cotidiano, podendo desencadear problemas como: hipertensão arterial, taquiarritmias, fadigas crônicas, dores de cabeça, dentre outras desordens.

As doenças cardíacas representam 4% e outros transtornos do aparelho circulatório (4%) aparecem, mas em menor escala como exposto na figura 6.

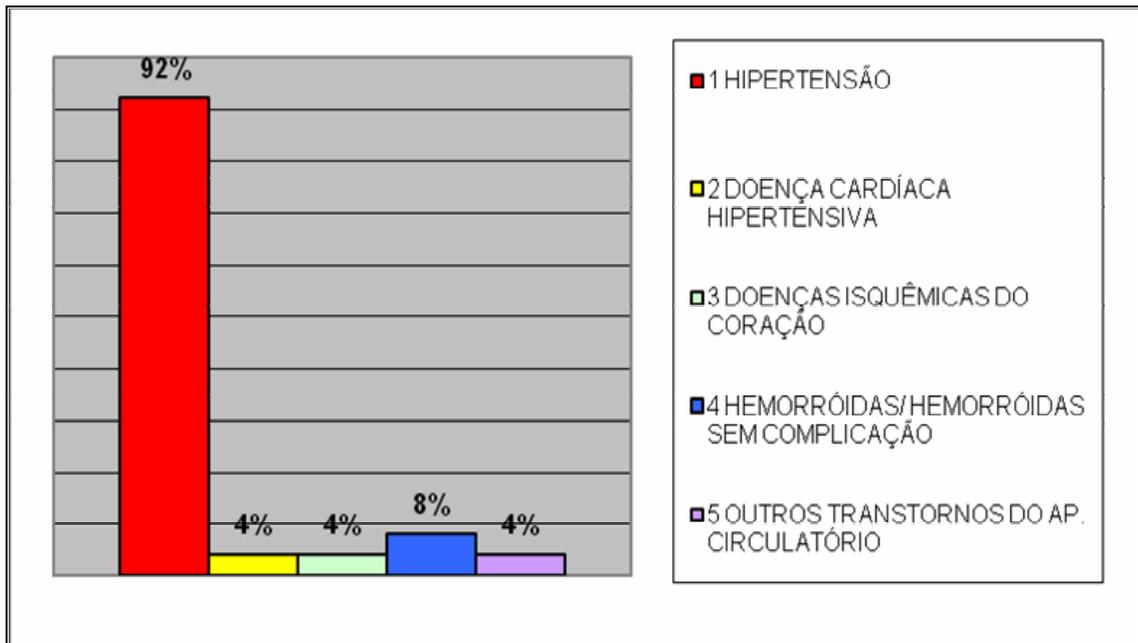


Figura 6: Doenças do aparelho circulatório.

Importante fator que contribui para o adoecimento dos professores são as doenças relacionadas ao aparelho respiratório. O contato com o giz para o uso do quadro negro, os ambientes fechados e com excesso de crianças podem ser alguns destes causadores.

As novas tecnologias já trazem recursos menos danosos à saúde como o uso do quadro branco e o pincel, da mesma forma que o uso do retroprojeto. O desgaste produzido pelo giz pode ser substituído pelo uso do quadro branco e da mesma forma é muito mais fácil ao professor utilizar lâminas para apresentação de determinados conteúdos, passar exercícios, atividades de para casa, dentre outras.

Nesse caso é necessário o investimento nos quadros e pincéis, disponibilização do retroprojeto e lâminas e, da mesma forma, pequenos cursos que habilitassem ao professor o uso adequado desses recursos. Acredita-se que essa intervenção no ambiente escolar pode diminuir o aparecimento das doenças respiratórias.

Também é importante uma articulação com a Secretaria da Saúde no sentido de articular campanhas antitabagismo e, se for o caso, até grupo de apoio para servidores que querem se livrar do vício do tabaco.

A pesquisa também apontou as doenças relativas a lesões na coluna devido ao trabalho que é prioritariamente realizado na posição de pé. É necessária uma revisão em relação à altura dos quadros no sentido de serem mais bem adaptado ao uso do professor. Um estudo ergonômico poderia ajudar nessa definição, modificando sua altura. Da mesma forma as cadeiras utilizadas pelos professores precisam ser mais confortáveis uma vez que esses passam boa parte do seu tempo na escola.

Acredito que o profissional da educação física também poderia contribuir na prevenção dessas doenças e para isso poderia ser incluída na sua jornada de trabalho um tempo semanal destinado a um trabalho com os colegas na perspectiva da ginástica laboral.

Tempos na escola destinado a relaxamento, alongamento, atividades como ginástica, atividades aeróbicas, dinâmicas em grupo, poderiam ser incorporados pelas escolas no sentido de melhorar o condicionamento físico dos professores.

Após levantamento dos dados das licenças médicas dos professores da Rede Municipal de Ipatinga, se observa que os transtornos mentais são os principais causadores de afastamento dos professores. Atuar nessa questão requer uma ação mais coletiva de vários profissionais. Propõe-se a criação de várias frentes de trabalho diante dessa questão, uma vez que são várias as causas do aparecimento dessas doenças.

### **3.4 Qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho**

#### *3.4.1 Qualidade de vida no trabalho*

A importância de se preocupar com a qualidade de vida no trabalho pode ser útil para que as empresas e instituições renovem suas formas de organizações trabalhistas, de modo que, ao mesmo tempo em que se consegue elevar o nível de satisfação do pessoal, se eleve também a produtividade, tendo como resultado uma maior participação dos empregados nos processos relacionados ao seu trabalho (FERNANDES, 1996).

O simples uso da expressão “qualidade de vida” induz à imediata

associação com melhorias nas condições físicas e de instalações, atendimento a reivindicações salariais, redução da jornada de trabalho e outras medidas do gênero que sem dúvida, tem implicações de custos adicionais e, conseqüentemente, muitas empresas e instituições começam a erguer barreiras opondo-se à implantação de programas de qualidade de vida no trabalho como algo que acarretará despesas. Muitas vezes, o que não é levado em consideração é que melhorando a qualidade de vida de seu funcionário, automaticamente estará se reduzindo o número de afastamentos do trabalho por problemas de saúde.

O fato de se utilizar um programa voltado para a qualidade de vida não quer dizer que não haverá afastamentos do trabalho, mas haverá certamente uma redução dos mesmos e o funcionário estará mais bem preparado para agüentar o dia-a-dia do trabalho.

Fernandes (1996), assim conceitua qualidade de vida no trabalho:

Qualidade de vida no trabalho é ouvir as pessoas e utilizar ao máximo sua potencialidade. Ouvir é procurar saber o que as pessoas sentem, o que as pessoas querem, o que as pessoas pensam.... É utilizar ao máximo sua potencialidade é desenvolver as pessoas, é procurar criar condições para que as pessoas, em se desenvolver, consigam também desenvolver a empresa (FERNANDES, 1996, p.38).

### 3.4.2 *Qualidade de vida: uma tentativa de conceituação*

Realizando um levantamento histórico, Fernandes (1996) relata que os estudos sobre a qualidade de vida no trabalho se iniciaram com Eric Trist e colaboradores, na Inglaterra na década de 1950, e apresentavam uma abordagem “sócio-técnica” em relação à organização do trabalho, estando estes estudiosos preocupados com a satisfação e o bem-estar do trabalhador.

Nos anos de 1960, os movimentos em prol da melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores ganharam impulso devido ao aumento das responsabilidades sociais dos cientistas e dos dirigentes organizacionais e da conscientização dos trabalhadores (SAMPAIO, 1999).

Na década de 1970 iniciou-se efetivamente o desenvolvimento da temática da qualidade de vida no trabalho com a criação de centros de estudos

nos Estados Unidos e a realização de pesquisas por parte dos japoneses que obtinham sucesso em seus modelos gerenciais.

Nos anos de 1980 iniciaram-se os estudos sobre qualidade de vida no trabalho e entre os pólos de desenvolvimento de pesquisas nesta temática, destacam-se a Embrapa em Brasília, e as Universidades Federais do Rio Grande do Sul e de Minas Gerais (SAMPAIO, 1999).

Os aspectos que compõem a questão sobre a qualidade de vida foram adaptados do modelo de Walton (1973) que propõe oito categorias conceituais expostas no quadro 1.

Quadro 1: Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho segundo Walton (1973)

CRITÉRIOS		INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
1	Compensação justa e adequada	<ul style="list-style-type: none"> <li>- equidade interior e exterior</li> <li>- justiça na compensação</li> <li>- proporcionalidade entre salários</li> </ul>
2	Condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>- jornada de trabalho razoável</li> <li>- ambiente físico seguro</li> <li>- ambiente agradável e saudável</li> </ul>
3	Uso e desenvolvimento de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- autonomia</li> <li>- autocontrole relativo</li> <li>- informações sobre o processo total do trabalho</li> </ul>
4	Oportunidade de crescimento e segurança	<ul style="list-style-type: none"> <li>- possibilidade de carreira</li> <li>- crescimento pessoal</li> <li>- segurança de emprego</li> </ul>
5	Integração social na organização	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ausência de preconceitos</li> <li>- mobilidade</li> <li>- relacionamento</li> </ul>

## Quadro 1 – Continuação

---

6	Constitucionalismo	- privacidade pessoal - liberdade de expressão - direitos trabalhistas
7	O trabalho e o espaço total de vida	- papel balanceado no trabalho - estabilidade de horários - tempo para lazer da família
8	Relevância social do trabalho na vida	- imagem da empresa - responsabilidade social da empresa - responsabilidade pelos produtos

---

Fonte: Adaptado de Fernandes (1996, p. 48).

O critério compensação justa e adequada é a categoria que mensura a qualidade de vida em relação à remuneração do trabalhador em função do trabalho realizado e se esta corresponde ao necessário para sua sobrevivência e de sua família, se está equilibrado entre os membros pertencentes à organização.

O critério “condições de trabalho” mede a qualidade de vida no tocante às condições existentes no local de trabalho, tais como a relação entre a jornada de trabalho, a legislação vigente sobre a profissão e as atividades desempenhadas, bem como se o ambiente de trabalho possui adequada estrutura para o desenvolvimento das atividades.

A categoria “uso e desenvolvimento de capacidades” visa mensurar qualidade de vida nas questões relacionadas às oportunidades do trabalhador aplicar seus saberes e aptidões no cotidiano, sua liberdade e independência na execução do trabalho e no *feedback* de suas ações.

“Oportunidade de crescimento e segurança” tem a finalidade de avaliar a qualidade de vida “em relação às oportunidades que a instituição estabelece para o desenvolvimento e o crescimento pessoal de seus empregados” (FERNANDES, 1996). Também, a segurança dos profissionais em seus respectivos empregos.

O critério “integração social na organização” tem por objetivo medir a integração social existente na instituição. Para este estudo, foram definidas as variáveis grau de relacionamento entre os docentes da instituição, respeito às

individualidades e à diversidade por parte dos pares e da instituição.

O constitucionalismo é a categoria que mensura qualidade de vida à medida que os direitos do trabalhador são respeitados, ou seja, se na instituição este profissional tem a liberdade de expressão garantida, a sua privacidade respeitada, bem como os seus direitos trabalhistas.

O critério trabalho e espaço total de vida objetiva medir o equilíbrio entre os horários de trabalho e as exigências pessoais e familiares, o lazer realizado no tempo livre e o convívio familiar.

A categoria relevância social da vida no trabalho mensura a qualidade de vida através da concepção do profissional em relação à responsabilidade social da instituição, sua imagem e relevância nos cenários local e regional e a valorização do trabalhador pela instituição e por ele mesmo.

O conceito de qualidade de vida é muito abrangente e envolve todas as dimensões consideradas importantes para o ser humano, por isso é tão difícil de definir, pois abriga importante componente individual e subjetivo. Em geral tem sido definido como a percepção do indivíduo em relação à vida, ao bem estar físico e emocional, amplamente influenciado por fatores sociais, culturais, ambientais, éticos e pelo estilo de vida.

Segundo Dejours (1992), qualidade de vida é uma expressão de difícil conceituação, tendo em vista o seu caráter subjetivo, complexo e multidimensional. Ter qualidade de vida depende, pois, de fatores intrínsecos e extrínsecos. Assim há uma conotação diferente de qualidade de vida para cada indivíduo, que é decorrente da inserção desse na sociedade.

Qualidade de vida e saúde estão inter-relacionadas, uma vez que a Organização Mundial da Saúde – OMS (BRASIL, 2001) preconiza que ser saudável significa ter uma condição de bem-estar que inclui bom funcionamento do corpo e, também, vivenciar uma sensação de bem-estar espiritual e social. Assim, ela se torna o resultado de um adequado gerenciamento das áreas física, emocional, social, profissional, intelectual e espiritual (SILVA e MARCHI, 1997).

Para Fernandes (1996), pode-se entender qualidade de vida no trabalho como um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades do trabalhador ao desenvolver suas atividades na organização, tendo como idéia básica o fato de que as pessoas são mais produtivas quanto mais estiverem

satisfeitas e envolvidas com o próprio trabalho.

De acordo com Silva e Marchi (1997), a saúde é muito influenciada pelo estilo de vida, e este afeta diretamente a qualidade de vida. Para os autores, viver com qualidade de vida é:

... saber manter o equilíbrio no dia-a-dia, procurando sempre melhorar o processo de interiorização de hábitos saudáveis, aumentando a capacidade de enfrentar pressões e dissabores e vivendo mais consciente e harmônico em relação ao meio ambiente, às pessoas e a si próprio (SILVA e MARCHI, 1997, p. 8).

Neste sentido pode-se observar que qualidade de vida está diretamente relacionada às expectativas pessoais e aos projetos de vida que são acalentados pelos indivíduos. A qualidade de vida tem um importante componente subjetivo e individual, pois dependerá da representação de cada sujeito a respeito da realidade social que o cerca.

A qualidade de vida quando está inserida no ambiente de trabalho representa “ganhos” tanto para empregados como para empregadores, pois a importância do trabalho é grande na vida das pessoas. Silva e Marchi (1997) salientam que é no trabalho que as pessoas ficam a maior parte de suas vidas e é nele, ou por meio dele, que elas realizam grande parte de suas aspirações.

Tal reflexão é importante porque, como aponta Aquino (1980):

Quando o trabalhador não se sente integrado e aceito em seu ambiente de trabalho, tende a cuidar, primeiramente, de seus interesses particulares e, se sobrar tempo, trabalhar pela empresa (FERNANDES, 1996, p.43).

De acordo com Sampaio (1999, p. 24), qualidade de vida no trabalho se conceitua como sendo a maneira pela qual o “indivíduo interage, com sua individualidade e subjetividade, com o mundo externo”, portanto, explica-se pela forma como o sujeito se relaciona com o ambiente externo e com ele mesmo, equilibrando as influências e forças de ambas as partes.

De acordo com Limongi-França (2004), a Qualidade de Vida no Trabalho compõe o rol de transformações que regem as relações de trabalho na sociedade contemporânea. Esta nova vertente se configura em uma competência que foi desenvolvida a partir de disciplinas da área da saúde e

que evoluiu para englobar extensões da Psicologia, da Sociologia e da Administração, adquirindo um enfoque multidisciplinar.

Estas transformações são notadas principalmente no campo psicossocial e se traduzem nos seguintes aspectos:

... aumento da expectativa de vida, maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas, maior consciência do direito à saúde, apelos a novos hábitos e estilos comportamentais, responsabilidade social e consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p.24).

A temática da competência de Qualidade de Vida no Trabalho – QVT – compreende, também, os levantamentos de riscos ocupacionais do trabalho, a ergonomia, as questões de saúde e segurança do trabalho, a carga mental, os esforços repetitivos, a comunicação tecnológica, a psicologia do trabalho, os processos comportamentais, as expectativas, o contrato psicológico do trabalho, a motivação, a liderança, a fidelidade e a empregabilidade (LIMONGE-FRANÇA, 2004).

Há um discurso sobre as relações humanas e o processo de bem-estar psicossocial relacionado à saúde e à qualidade de vida. Percebe-se cada vez mais que existe uma relação entre a qualidade de vida e a qualidade das relações sociais (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Atualmente nos Estados Unidos, quase 80% das empresas com mais de 50 empregados possuem programas que visam melhorar a saúde de seus funcionários, com especial enfoque nas questões de excesso de peso, sedentarismo, obesidade. Infelizmente, este número é bem menor em nosso país. No entanto, o que se tem observado, ao contrário da maioria das empresas americanas que tem focado seus programas na saúde física, várias companhias brasileiras têm focado seus programas em iniciativas criativas, abrangendo as pessoas em seus vários aspectos da vida pessoal, familiar e social.

O relatório da saúde dos Estados Unidos (2003) elege o ambiente de trabalho como o mais propício para as ações de saúde e bem-estar, visando a adoção de comportamentos saudáveis e melhoria do estilo de vida.

Ayres *et al.*, (2004) argumentam que a qualidade de vida no trabalho

objetiva resgatar a humanização nas relações de trabalho, pois inicialmente estava atrelada à questão individual sendo uma reação do sujeito à sua relação com o trabalho, passando posteriormente a ser uma preocupação das organizações que envolvem a produtividade, mas que extrapola o cenário interno da organização tendo impacto também no cenário externo caracterizando sua responsabilidade social.

As empresas, ao conceberem um programa de qualidade de vida no trabalho, devem perceber que o mesmo não será implantado com sucesso, se não houver um efetivo envolvimento e participação dos funcionários, atuando com satisfação e motivação para a realização de suas atividades.

Um bem-estar é influenciado organizacionalmente pelas novas tecnologias adotadas e pelo ritmo atual mais intenso de trabalho, o que passou a exigir cada vez mais dos profissionais competências técnicas, aumentando desta forma, os casos de estresse em todo o mundo.

Analisando os conceitos apresentados, podemos concluir que, em síntese, há uma concordância sobre as condições que predisõem os indivíduos a uma situação de qualidade de vida, pois pressupõem o atendimento das necessidades humanas fundamentais.

Padrões ou definições sobre o que seja uma boa ou má qualidade de vida, em geral, podem ser identificados como: estilo de vida, estado de saúde, alimentação, habitação, educação, trabalho, lazer, convívio social, além da percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido em relação aos seus objetivos, expectativas, perspectivas e, até mesmo, valores não materiais como, amor, liberdade, solidariedade e inserção social, realização pessoal e felicidade.

### *3.4.3 Qualidade de vida dos professores*

Segundo a Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ASQV), O conceito de qualidade de vida é muito pessoal, e está intimamente relacionado às aspirações pessoais, e cita alguns conceitos:

São aqueles aspectos que se referem às condições gerais da vida individual e coletiva: habitação, saúde, educação, cultura, lazer, alimentação etc. O conceito se refere, principalmente, aos aspectos de bem-estar social que podem ser instrumentados mediante o desenvolvimento da infra-estrutura e do equipamento dos centros de população, isto é, dos suportes materiais do bem-estar. (SAHOP, 1978).

É a resultante da saúde de uma pessoa (avaliada objetiva ou intersubjetivamente) e do sentimento (subjetivo) da satisfação. A saúde depende dos processos internos de uma pessoa e do grau de cobertura de suas necessidades, e a satisfação depende dos processos internos e do grau de cobertura dos desejos e aspirações. (GALLOPIN, 1981).

O conceito de qualidade de vida compreende uma série de variáveis, tais como: a satisfação adequada das necessidades biológicas e a conservação de seu equilíbrio (saúde), a manutenção de um ambiente propício à segurança pessoal, a possibilidade de desenvolvimento cultural, e, em último lugar, o ambiente social que propicia a comunicação entre os seres humanos, como base da estabilidade psicológica e da criatividade. (MAYA, 1984).

Ramos (1995), por seu lado, também define qualidade de vida entendendo-a como um “conjunto harmonioso e equilibrado de realização em todos os níveis, como: saúde, trabalho, lazer, sexo, família e desenvolvimento espiritual” (<http://www.debas.eel.usp.br>).

O Grupo de Qualidade de Vida da divisão de Saúde Mental da OMS definiu qualidade de vida como

a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (WHOQOL GROUP, 1994).

Os conceitos de qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho são diferenciados e exigem esforços no sentido de se aprofundar na literatura científica para compreendê-los, mas entrelaçam-se e revelam grande preocupação com relação ao equilíbrio, satisfação pessoal e profissional, além de bem-estar.

Evidenciam, ainda, como harmonizar as emoções e a afetividade, visando a melhoria de condutas pessoais objetivando maior produtividade e qualidade de resultados nas empresas.

Limongi-França (2003:40) assim define qualidade de vida no trabalho:

...Qualidade de Vida é a busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como para aproveitar o potencial humano, individual e em equipe. No contexto empresarial ela se insere na qualidade organizacional, no repensar contínuo da empresa.

De Marchi (1998 citado por FRANÇA, 2003:41), um dos fundadores e ex-presidente da Associação Brasileira de Qualidade de Vida, também define Qualidade de Vida no Trabalho:

...Nos anos 1998-1999, Qualidade de Vida é estar saudável, desde a saúde física, cultural, espiritual até a saúde profissional, intelectual e social. Cada vez mais as empresas que desejarem estar entre as melhores do mercado deverão investir nas pessoas. Portanto, Qualidade de Vida é um fator de excelência pessoal e organizacional.

De acordo com os professores da rede municipal de Ipatinga ter qualidade de vida é:

...Qualidade de vida é ter boas condições de vida, tais como: moradia digna, segurança, bom salário, valorização profissional, direito à boa alimentação, além do sentimento de bem-estar presente ao longo do dia, é ter boas condições de trabalho, praticar atividade física regularmente, ter assistência à saúde, ter direito ao estudo (especialização, mestrado), ter apoio pedagógico bem como material disponível para exercer de maneira satisfatória o trabalho, podendo ainda relacionar-se bem com as pessoas, trabalhar de acordo com seu potencial e sempre evitar o *stress* (Fonte: Questionário sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos professores).

As professoras da rede municipal de Ipatinga, assim definiram qualidade de vida:

...Qualidade de vida é o resultado de um conjunto de fatores tais como viver em harmonia consigo mesmo e com as pessoas à sua volta, é estar em perfeito equilíbrio físico, mental e espiritual, é ter tempo para si mesmo, é ter assistência á saúde, é poder fazer programas culturais, ter acesso á uma boa alimentação, é ter um bom salário, poder trabalhar sem sobrecarga, ter boas condições de trabalho (segurança, tranquilidade), ter uma boa saúde, ter um bom relacionamento, ter, sobretudo um bom relacionamento na escola e em casa,

sentir-se feliz no que faz, ter valorização profissional, saber conciliar trabalho e lazer, ter tempo para cuidar de si própria, ter uma moradia digna, ter acesso a um trabalho preventivo contra doenças. (Fonte: Questionário sobre Condições de Trabalho e Qualidade de Vida dos professores).

Foi questionado aos professores sobre quais ações a Prefeitura Municipal de Ipatinga poderia adotar afim de que se possa melhorar a qualidade de vida dos mesmos, os professores assim responderam:

Para se melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida dos professores, a Prefeitura Municipal de Ipatinga deveria pagar salários justos, diminuir a jornada de trabalho dos professores, realizar palestras e ações contínuas sobre qualidade de vida, realizar exames periódicos com os professores, possibilitar momentos de lazer aos professores, bem como promover sessões de alongamento e relaxamento antes da jornada de trabalho, diminuir o número de alunos por turma, investir na formação do professor custeando especialização ou mestrado ou outra forma de educação continuada, ter uma medicina preventiva e curativa eficientes bem como disponibilizar recursos humanos e materiais para um bom desempenho da profissão.

Já para as professoras, a prefeitura estaria contribuindo para uma melhora na qualidade de vida dos professores se:

Para se melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida dos professores, a Prefeitura Municipal de Ipatinga deveria melhorar o salário para que se possa ter acesso a programas culturais e de lazer e o professor trabalhe apenas um horário, oferecer um bom plano de saúde aos professores e familiares incluindo convênios médicos e odontológicos, promover mais projetos que envolvam todas as áreas, socializando os educadores, incentivar que os professores busquem novas titulações como especialização, mestrado, doutorado e dar condições ao docente para isso, promover projetos de auto-ajuda, buscando elevar a auto-estima dos profissionais da educação, disponibilizar gratuitamente profissionais que possam auxiliar os professores nos problemas emocionais, desenvolver projetos para diminuir problemas vocais, promover atividades de ginástica para melhorar a postura e a saúde dos docentes, firmar parcerias com clubes e academia para que os docentes possam praticar uma atividade física orientada, oferecer mais cursos de capacitação aos professores, realizar o troca do quadro negro para o quadro branco.

Não adianta saber conceituar qualidade de vida, ou mesmo opinar sobre

as ações que a prefeitura deveria realizar para melhorar a qualidade de vida se os próprios professores não colocarem em prática estas ações.

Foi questionado aos professores o que os mesmos deveriam fazer para melhorarem sua qualidade de vida, e eles assim responderam:

... Para que eu tenha uma melhor qualidade de vida, torna-se necessário que eu pratique atividade física regularmente, organize melhor meu tempo, crie momentos de lazer sozinho, com meus amigos, com minha família, traçar metas e cumpri-las, não levar serviço para casa, adotar bons hábitos de alimentação, me organizar financeiramente para trabalhar apenas um período além de aproveitar os poucos momentos de folga e curtir programas culturais e de lazer.

As professoras quando questionadas sobre o que deveriam fazer para melhorarem sua qualidade de vida, assim responderam:

... Para que eu tenha uma melhor qualidade de vida, torna-se necessário que eu pratique atividade física regularmente, dedique um tempo exclusivo para mim onde eu possa cuidar do corpo e da mente, trabalhe menos, organize melhor meu tempo, preocupar mais com minha qualidade de vida, colocar mais humor em minha vida, viajar nas férias, possua hábitos alimentares saudáveis, evitar situações estressantes, ter a oportunidade de adquirir novas titulações (especialização, mestrado ou doutorado), reduzir a jornada de trabalho, viajar sempre que possível.

Segundo Limongi (2003), observa-se maior disposição para o trabalho, melhoria do clima interno, maior comprometimento, fidelidade à empresa e atração pelos benefícios quando os métodos de gestão incorporam os conceitos de qualidade de vida no trabalho.

As ações e programas não devem se restringir somente ao caráter de prevenção de doenças, mas deverá incluir outros enfoques na organização do trabalho, na comunicação entre os funcionários, na transparência das ações gerenciais, no acompanhamento do clima organizacional e na proteção à saúde do trabalhador.

## 4 CONCLUSÕES

O professor é um elemento de fundamental importância para o bom funcionamento da escola, para tanto, se torna necessário que o mesmo esteja com sua saúde em perfeitas condições para que possa contribuir no processo de ensino-aprendizagem, e também possa colaborar no processo de construção de uma melhor qualidade de vida para si e para as pessoas com as quais o mesmo se relaciona.

O cotidiano do professor e as condições de trabalho a ele fornecidas têm sido citados como grandes causadores de afastamento dos mesmos da sala de aula. Os afastamentos por problemas psicológicos têm sido os maiores causadores de solicitações de licenças médicas pelos professores. O ritmo intenso de trabalho, suas longas jornadas de trabalho, a tensão do ambiente escolar, o acúmulo de atividades do professor bem como a indisciplina dos alunos e sua dificuldade de aprendizagem, têm sido apontados como uma das fontes geradoras de doenças para os docentes.

A exposição constante ao pó de giz, o contato diário com várias crianças em sala de aula, muitas vezes com ventilação nem sempre apropriada, as mudanças climáticas e a poluição das cidades dentre outros fatores, têm sido apontados como principais causadores dos afastamentos por problemas respiratórios.

Os problemas osteomusculares, outro grande causador de afastamento do trabalho, pode ter suas causas relacionados aos assentos nada ergonômicos, o uso constante do quadro negro, os livros e materiais pesados que os mesmos carregam diariamente, dentre outros fatores.

A assistência à saúde dos professores não deveria estar relacionada

apenas aos exames admissionais, mudanças de cargos ou mesmo rescisórios ou quando o docente é obrigado a afastar-se de suas atividades por doenças adquiridas em seu ambiente de trabalho ou não, ou mesmo por falta de um trabalho preventivo com os mesmos.

Seria interessante que fossem desenvolvidas ações educativas visando sempre a promoção da saúde e prevenção de doenças, iniciando no processo de formação dos professores e durante todo o processo de trabalho nas reais condições em que é realizado.

Para isso, os servidores de saúde por meio das políticas vigentes, devem redimensionar e reestruturar a atenção à saúde do professor/trabalhador, visando interpretar mais precocemente os possíveis sinais de adoecimento dos professores, sendo necessário também traçar linhas de ações que consolidem uma política de valorização do trabalhador, em educação, afim de que se possam minimizar estes afastamentos do trabalho.

Este estudo abre espaço para uma análise mais aprofundada no que se pretende desenvolver uma pesquisa de dissertação de mestrado analisando a relação entre docência e doença, condições de trabalho e qualidade de vida dos professores.

Espera-se ter contribuído para uma análise mais aprofundada da relação entre docência e doença, condições de trabalho e qualidade de vida dos professores e apresento a seguir algumas recomendações que possam contribuir na formulação de uma política de valorização docente.

## 5 RECOMENDAÇÕES

A intenção deste trabalho foi analisar as condições de trabalho, e a qualidade de vida dos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga, após esta análise propor mudanças ou continuidade no trabalho realizado pela Prefeitura Municipal com seus docentes.

Terminada esta análise, fica proposta a implantação de um programa de qualidade vida (Anexo 1), voltado aos docentes, englobando também seus familiares.

Pressupõe-se que com o desenvolvimento e a implantação de programas de Qualidade de Vida do Trabalho que atendam realmente às necessidades dos docentes, os problemas decorrentes da especificidade do trabalho docente teriam uma possível e sensível redução, resultando em um grande impacto na área de recursos humanos, o que representaria tanto ganhos para a saúde organizacional como um todo, como também, para a sustentabilidade das relações que se travam tanto nos espaços públicos e organizacionais como nos espaços privados, fora das organizações, isto é, ganhos para o docente em relação à administração de seu trabalho intra e extraclasse.

A seguir algumas propostas de projetos a serem implantados para a melhoria da qualidade de vida dos docentes e possivelmente diminuição de afastamento dos professores por problemas de doenças, stress, ou outras situações que têm afastado os professores da sala de aula.

## 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABQV – **Associação Brasileira de Qualidade de vida**. Disponível em: <http://www.abqv.org.br>. Acessado em 15 de junho de 2007.

AQUINO, C., D. **Administração de recursos humanos**. São Paulo. Atlas, 1980.

AMORIM, S. N. M. C. *et al. Implicações do trabalho na saúde de professoras de Ensino Fundamental*. Goiânia. **I Seminário Nacional de Trabalho e Gênero**. Sessão Temática: Trabalho, Gênero e Educação, 2006. p.1-14

APEOESP – **Associação dos Professores do estado de São Paulo**. Disponível em: <<http://www.apeoesp.gov.br>>. Acessado em 15 de junho de 2007.

ARAÚJO, T. M.; SENA, I. P.; VIANA, M. A.; ARAÚJO, E. M. *Mal-estar docente: Avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior*. **Revista Baiana de Saúde Pública**. v. 29, n.1, p. 06-21. Jan/jun, 2005.

AYRES, K. V.; SILVA, I. P.; SOUTO-MAIOR, R. C. *Stress e qualidade de vida no trabalho: a percepção de profissionais do setor de hotelaria*. **Pôster apresentado no Congresso International Stress Management Association – ISMA – BR**, 2004.

BRANDÃO, Z. **A crise dos paradigmas e a educação**. Cortez. São Paulo, 2000.

BRASIL, Ministério da Saúde. Secretaria de Assistência à Saúde. **Programa Nacional de Humanização da assistência Hospitalar**. Brasília, 2001.

BARROS, M. E. **A transformação do cotidiano** – vias de formação do educador: a experiência da administração de vitória. Vitória: EDUSP, 1997.

BURDIEU, P. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand, 1998.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. São Paulo. Pearson/Prentice Hall, 2006.

CODO, W. (Coord). **Educação: Carinho e trabalho**. Petrópolis: Ed vozes, 1999.

CORREIA, José Alberto (1999). **Os lugares comuns na formação contínua de professores**. Porto: Edições ASA. 32p.

CORREIA, José (1999). Formation et Travail: contributions a une épistémologie de la médiation. Éducation Permanente.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Oboré, 1987.

DELCOR, N., S., et al. Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Vitória da Conquista. Bahia. **Dissertação de Mestrado**. Universidade federal da Bahia. 122p. 2003.

DELCOR, N. S. *et al. Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Vitória da Conquista, Bahia. Cadernos de Saúde Pública*. Rio de Janeiro, v. 20, n.1, p.187-196. Jan-fev., 2004.

ENGRÁCIA, M. *et al. Organização do Trabalho e Efeitos sobre a Saúde de Trabalhadores*. LER e Sofrimento Mental. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v. 27. p.9-16, n.103/104, 2006.

ENGUITA, M. F. A. *A ambigüidade da docência: entre o profissionalismo e a proletarização*. **Teoria e Educação**. V.4, p.41-61, 1991.

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

FRANÇA, A. C. L. *Qualidade de Vida: Importância para quem Gerencia*. In: **IV Encontro Nacional de Gerenciamento em Enfermagem – SOBRAGEN**, 2003, São Paulo, 2003.

FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas** nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: Como medir para melhorar.** Casa da qualidade. 3ªed. 1996.

GENTILI, P. *Educar para o desemprego: a desintegração da promessa integradora.* In. FRIGOTTO, Gaudêncio (org.) **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século.** Petrópolis: Vozes, 1998.

GASPARINI, S. M. *et al. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde.* **Revista Educação e Pesquisa.** São Paulo, v.31, n.02, p.189-199. Mai-Ago, 2005.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade.** Rio de Janeiro: DP&A, 1992.

HABERMANS; ENRICANE, D. (Org). **Teoria do ciclo de vida.** Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

HYPOLITO, Álvaro I. M. **Trabalho Docente, Classe Social e Relações de Gênero.** São Paulo: Papyrus, 1997.

IBGE-2006: Dados direto da fonte, escritório localizado em Ipatinga.

INEP 2003. Disponível em: <<http://www.inep.gov.br>>. Acessado dia 01/06/2007.

JACQUES, M. G. C. *Abordagens Teórico-metodológicas em saúde/doença mental & Trabalho.* **Revista Psicologia & Sociedade.** V15, n01. Porto Alegre. Jan-Jun., 2003.

LOPES, E. M. S. T. A. *A educação da mulher: a feminização do magistério.* **Teoria e Educação.** V.4, p.22 – 40. 1991.

MEC 2001. Disponível em <<http://www.social.org.br>>, acessado 03/06/2007.

MORAES, A. C. R. **Meio Ambiente e Ciências Humanas.** São Paulo: Hucitec, 1994.

NASCIMENTO, T. T.; OJIMA, R. *Dispersão urbana e doenças respiratórias: Uma avaliação preliminar dos impactos do espraiamento urbano. III Encontro ANPPAS*. Brasília. 23-26 mai. 2006. Disponível em: <<http://www.anppas.org.br>>. Acessado em 05/07/2007.

NEVES, L. O. R. O. **O professor, sua formação**. Disponível em: <<http://www.centrorefeducacional.com.br>>. Acessado em 01/06/2007.

NÓVOA, A. *Para o estudo sócio-histórico da gênese e desenvolvimento da profissão docente. Teoria e Educação*. V.4, p.109-139, 1991.

NÓVOA, A. *Os professores e sua formação. Revista Nova Escola*. Agosto. p.23.2002.

NUNES, L. J. R. *Filosofia da educação: Influências internas e externas na formação dos professores. OEI (Revista Íbero Americana de Educacion)* ISSN: 1681-5653. Disponível em: <<http://www.campus-oei.org.br>>. Acessado em 20/05/2007 às 18hs.

PENTEADO, H. **Meio Ambiente e formação de professores**. São Paulo: Cortez, 2001.

PEREIRA, A. M. T. B. *A síndrome do Burnout. GEPEB – Grupo de Estudos e pesquisas sobre Estresse e Burnout*. Departamento de Psicologia. Universidade Estadual de Maringá.

PROJETO BRASIL. Disponível em: <<http://www.projetobr.com.br>>. Brasília. 2007. Acessado em 03/06/2007.

RELATÓRIO DA SAÚDE DOS ESTADOS UNIDOS (2003): disponível em: <<http://www.search.rn.gov.br/qualivida/artigos>>. Acessado em 05/07/2007.

RAMOS (1995). **Conceitos de qualidade de vida**. Disponível em: <<http://www.debas.eel.usp.br>>. Acessado em 05/07/2007.

SAMPAIO, J. R. (organizador) **Qualidade de vida, saúde mental e Psicologia Social: estudos contemporâneos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999, p. 19-38.

SIQUEIRA, M. J.; FERREIRA, E. S. *Saúde das professoras das séries iniciais: O que o Gênero tem a ver com isso? Psicologia, Ciência e Profissão*. V23, n03, p.76-83. 2003.

SILVA, F. P. P. **Burnout**: um desafio à saúde do trabalhador. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2000. Disponível em <<http://www2.uel.br/ccb/psicologia/revista>>. Acesso em 10/07/2005.

SILVA, M. A. D.; DE MARCHI, R. **Saúde e qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Best Seller, 1997.

VIEIRA, J. D. **Identidade Expropriada**: Retrato do Educador Brasileiro. Brasília: CNTE, 2003.

SINPRO-SP. **Sindicato dos professores de São Paulo**. 2006. Disponível em: <<http://www.sinprosp.org.br>>. Acessado: 18/03/2006.

ZARAGOZA, J. M. E. **O mal estar docente**: a sala de aula e a saúde dos professores. Tradução: Durley de Carvalho Cavicchia. 3ª Ed, Bauru: Edusc, 1999.

YIU, E. Impact and prevention PF voice problems in the teaching profession: Embracing the consumer's view. **Journal of voice**. V. 16, n02, p.215-228. 2002.

WHOQOL GROUP, 1994. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/psiq/whoqol.html>>. Acessado em 05/07/2007.

## 7 ANEXOS

### ANEXO 1

#### **PROGRAMA DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA**

##### 1 **Controle médico de saúde ocupacional**

Tem como objetivo a promoção e preservação da saúde dos trabalhadores. Tem caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ou não ao trabalho. Inclui entre outras ações a realização de exames médicos ocupacionais (exame admissional, periódico, de retorno ao trabalho, mudança de função).

##### 2 **Ginástica Laboral e Educativa**

Prevenir e promover, de maneira integradora e terapêutica, a saúde do servidor, possibilitando a adoção de hábitos saudáveis no ambiente de trabalho, evitando doenças ocupacionais e oportunizando os conhecimentos e os estímulos necessários para melhorar a qualidade de vida do quadro funcional.

##### 3 **Assistência Psicossocial ao professor**

Oferecer ações de atendimento psicológico, social e familiar aos professores. Este programa seria operacionalizado por meio de três ações:

Ações curativas (atendimentos individuais, grupais e terapia familiar e de casal); Atividades preventivas (oficina de relações humanas, grupos de auto-ajuda e roda de conversa) além da realização de atividades integrativas.

4 **Ciclo de palestras educativas e oficinas que promovam a saúde do trabalhador**

Despertar mais interesse, capacitar e promover mudanças necessárias na visão, no comportamento responsável e atitudes dos professores da rede municipal de Ipatinga em prol de maior segurança no trabalho e melhor promoção e manutenção da saúde da coletividade por meio de informação.

5 **Avaliação técnica e emissão de laudos ambientais para concessão de adicionais de insalubridade/periculosidade**

Visita técnica com levantamento dos riscos relacionados ao ambiente (ruídos, local impróprio para o trabalho) e às atividades de trabalho para definição dos agentes de risco e graus de insalubridade e outros adicionais que a lei concede, assim com, orientações para correções necessárias para maior segurança do professor.

6 **Campanhas de vacinação**

É uma das ações de caráter preventivo que tem como objetivo a promoção e manutenção da saúde de toda a comunidade escolar, e das comunidades circunvizinhas por meio da imunização contra doenças infecto contagiosas que podem ser evitadas através da vacina, em função do contato diário do professor com diversas crianças.

7 **Plantão psicológico ao professor**

Prestar assistência psicológica ao professor nas situações de crise, luto

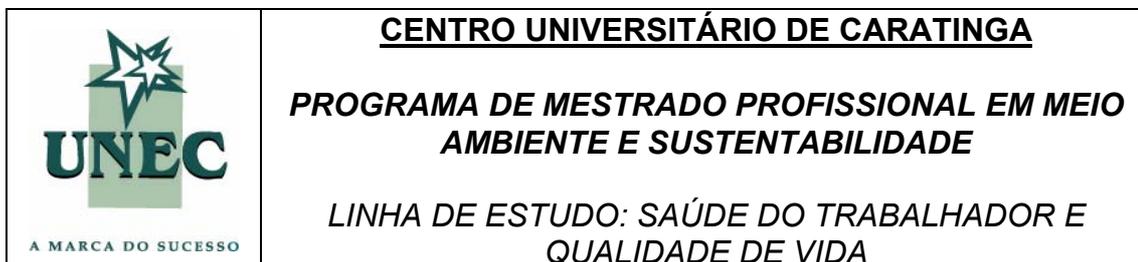
ou em outras emergências associadas ao stress ocupacional (Burnout), separações, mudanças, ocorrências de enfermidades orgânicas, entre outras contribuindo as ações preventivas e de melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

## 8 **Promoção de eventos especiais**

Promover eventos de integração entre os professores bem como datas comemorativas.

## ANEXO 2

Questionário aplicado aos professores de 5ª à 8ª séries da rede municipal de Ipatinga



Ipatinga, 18 de março de 2007.

Il.mos

Professores

Prezados amigos;

Atualmente curso o mestrado em Meio Ambiente e Sustentabilidade em Caratinga na UNEC, minha linha de estudo é a saúde do trabalhador, a dissertação a ser desenvolvida será sobre: **A Docência e a Doença: Condições de Trabalho e Qualidade de Vida.**

O objetivo deste estudo será realizar um levantamento sobre os principais motivos de afastamento dos professores de sala de aula, as condições de trabalho que os mesmos possuem atualmente e a qualidade de vida de vida de nós professores.

No entanto para que este trabalho seja realizado, sua participação será de extrema importância preenchendo os questionários a seguir com o máximo cuidado.

Este trabalho tem a liberação da Secretaria de Educação onde foi proposto à mesma que após a conclusão deste estudo de acordo com os dados encontrados, a prefeitura realizará trabalhos de prevenção com os professores no intuito de melhorarmos a qualidade de vida dos mesmos, evitando assim o alto número de professores afastados por problemas de saúde.

Espero contar com sua atenção e colaboração.

Atenciosamente.

Patrícia Gomes da Costa

Mestranda em Meio Ambiente e Sustentabilidade

Prof. Dr. Amédís Germano

Orientador



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE CARATINGA**  
**PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM MEIO**  
**AMBIENTE E SUSTENTABILIDADE**

**QUALIDADE DE VIDA DOS PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE IPATINGA**  
**Perfil do Entrevistado**

TURNO DE TRABALHO: ( ) Matutino ( ) Vespertino ( ) Noturno

IDADE: \_\_\_\_\_ SEXO: ( ) Feminino ( ) Masculino

NÍVEL DE INSTRUÇÃO: ( ) Médio ( ) Superior Incomp. ( ) Superior Completo

( ) Especialização Lato Sensu Incompleto ( ) Especialização Completo ( )  
Outros

TEMPO DE TRABALHO NA PREFEITURA \_\_\_\_\_

ESTADO CIVIL: ( ) Solteiro ( ) Casado ( ) Viúvo ( ) Divorciado ( )  
Outros

POSSUI FILHOS: ( ) Sim ( ) Não QUANTOS: \_\_\_\_\_

MORA EM IMÓVEL: ( ) Próprio ( ) Alugado ( ) Emprestado ( ) Com  
familiares

POSSUI ALGUM TIPO DE VEÍCULO PARA SEU TRANSPORTE: ( ) Sim ( )  
Não

TEM HÁBITO DE VIAJAR NAS FÉRIAS? ( ) Sim ( ) Não

FAIXA SALARIAL: ( ) Entre R\$500 e R\$700  
( ) Entre R\$700 e R\$900  
( ) Entre R\$900 e R\$1100  
( ) Entre 1100 e 2000  
( ) Entre 2000 e 3000  
( ) Acima de 3000

LOCAL DE TRABALHO: ( ) Centro ( ) Periferia ( ) Zona Rural

VINCULO(S) EMPREGATÍCIO(S) (REDE): ( ) Municipal ( ) Estadual ( )  
Particular

POSSUI OUTRA FONTE DE RENDA? QUAL? \_\_\_\_\_

É RESPONSÁVEL PELA ÚNICA FONTE DE RENDA DA FAMÍLIA:

( ) Sim ( ) Não

POSSUI PLANO DE SAÚDE: ( ) Sim ( ) Não

TEM ACESSO A INTERNET EM CASA: ( ) Sim ( ) Não

FREQUENTA CLUBES, PARQUES, LAGOAS NOS FINAIS DE SEMANA: ( ) Sim  
( ) Não

PRÁTICA ATIVIDADE FÍSICA: ( ) Frequentemente ( ) Às vezes ( ) Nunca  
**Posicionamento Pessoal Sobre Qualidade de Vida na Escola**

Defina o que é qualidade de vida pra você:

---

---

O que você acha que a prefeitura poderia fazer para melhorar a qualidade de vida dos professores e consequentemente diminuir as doenças e os afastamentos dos professores da sala de aula?

---

---

O que você professor poderia fazer para melhorar sua qualidade de vida?

---

---

**Por favor, marque a opção que corresponda a seu nível de satisfação.**

1) Qual sua percepção sobre a qualidade de vida global na escola em que você trabalha?

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

2) Qual sua satisfação com as condições ambientais físicas na escola em que você trabalha?

**2.1) Limpeza**

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

**2.2) Organização**

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

**2.3) Segurança**

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

**2.4) Insalubridade (Local que propicia o adoecimento)**

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

3) Qual o seu grau de satisfação com a PMI em relação à saúde (preventiva e curativa)

**3.1) Assistência aos funcionários**

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

**3.2) Assistência familiar**

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

### 3.3 Realização de trabalhos preventivos com os professores para se evitar o adoecimento dos mesmos.

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

### 3.4) Apóio aos professores licenciados ou com problemas de saúde.

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

4) Qual a efetividade das ações e condições psicossociais empreendidas pela prefeitura através do nível de motivação dos professores?

#### 4.1) Relações Interpessoais

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

#### 4.2) Reconhecimento /Feedback (Sobre projetos/ Eventos realizados)

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

#### 4.3) Garantia de Emprego (Estabilidade)

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

5) Qual seu grau de satisfação quanto às práticas e políticas de remuneração da prefeitura?

#### 5.1) Salário (equidade interna/ Diferença de salário entre os professores)

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

#### 5.2) Salário (equidade externa/ Diferença de salário em relação à outras profissões)

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

#### 5.3) Salário Variável (Bonificações por tempo de serviço, aux. Alimentação, vale transporte)

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

6) Qual o nível de aceitação da Prefeitura e engajamento nas ações empreendidas pelos professores, a fim de gerar condições para a participação de todos?

#### 6.1) Criatividade do professor

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

#### 6.2) Repercussão de idéias dadas (Projetos)

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

#### 6.3) Capacitação dos professores

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

7) Quanto à relação Diretor/Professor.

**7.1) Apóio Sócio-Emocional**

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

**7.2) Orientação Técnica**

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

**7.3) Igualdade de tratamento**

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

8) Quanto à relação Prefeitura/Professor

**8.1) Apóio Sócio-Emocional**

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

**8.2) Orientação Técnica**

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

**8.3) Igualdade de tratamento**

(1) Bastante insatisfeito	(2) Insatisfeito	(3) Levemente insatisfeito	(4) neutro
(5) Levemente insatisfeito	(6) Satisfeito	(7) Bastante satisfeito	

**Obs\* Caso queira deixar alguma sugestão ou informação adicional favor fazê-la no verso.**

**Obrigada por sua participação!!**

# Livros Grátis

( <http://www.livrosgratis.com.br> )

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)  
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)  
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)  
[Baixar livros de Matemática](#)  
[Baixar livros de Medicina](#)  
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)  
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)  
[Baixar livros de Meteorologia](#)  
[Baixar Monografias e TCC](#)  
[Baixar livros Multidisciplinar](#)  
[Baixar livros de Música](#)  
[Baixar livros de Psicologia](#)  
[Baixar livros de Química](#)  
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)  
[Baixar livros de Serviço Social](#)  
[Baixar livros de Sociologia](#)  
[Baixar livros de Teologia](#)  
[Baixar livros de Trabalho](#)  
[Baixar livros de Turismo](#)