**FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ**
**UNIVERSIDADE DE FORTALEZA**
**VICE-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO**
**CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE**
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA**

# AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA E CONDIÇÕES DE TRABALHO EM PROFESSORES DO ENSINO PÚBLICO

TALLYS NEWTON FERNANDES DE MATOS

FORTALEZA – CE
2017

TALLYS NEWTON FERNANDES DE MATOS

# AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA E CONDIÇÕES DE TRABALHO EM PROFESSORES DO ENSINO PÚBLICO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Universidade de Fortaleza como requisito parcial para a obtenção do Título de Mestre em Saúde Coletiva.

Orientador (a): Dra. Ana Maria Fontenelle Catrib
Coorientador (a): Dra. Patrícia Passos Sampaio

Fortaleza – CE
2017

Ficha catalográfica da obra elaborada pelo autor através do programa de geração automática da Biblioteca Central da Universidade de Fortaleza

---

Matos, Tallys Newton Fernandes de.
Avaliação da qualidade de vida e condições de trabalho em professores do ensino público / Tallys Newton Fernandes de Matos. - 2018
88 f.

Dissertação (Mestrado Acadêmico) - Universidade de Fortaleza. Programa de Mestrado em Saúde Coletiva, Fortaleza, 2018.
Orientação: Ana Maria Fontenelle Catrib.
Coorientação: Patrícia Passos Sampaio.

1. Professor. 2. Qualidade de vida. 3. Trabalho. I. Catrib, Ana Maria Fontenelle. II. Sampaio, Patrícia Passos. III. Título.

---

**TALLYS NEWTON FERNANDES DE MATOS**

# AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA E CONDIÇÕES DE TRABALHO EM PROFESSORES DO ENSINO PÚBLICO

Linha de pesquisa: Políticas e Práticas na Promoção da Saúde

Núcleo temático: Saúde nos Espaços Educacionais

BANCA EXAMINADORA

_____

Prof. Dr. Ana Maria Fontenelle Catrib

Orientador (a) – Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

_____

Prof. Dr. Patrícia Passos Sampaio

Coorientador (a) – Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

_____

Prof. Dr. Paulo Goberlânio de Barros Silva

Membro Efetivo – Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS)

_____

Prof. Dr. Ana Paula Vasconcellos Abdon

Membro Efetivo – Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

Aprovada em 08/12/2017

Dedico a minha família que me fortaleceu quando pensei em desistir. Dedico também aos amigos, alunos e aos que confiaram no meu trabalho.

*“Todas as grandes coisas começam por usar máscaras assustadoras para poderem ser gravadas no coração da humanidade”.*

*Jim Morrison - The Doors (O Filme)*

## RESUMO

O trabalho envolve um significado amplo e se relaciona com o desenvolvimento de atividades para buscar benefícios sociais, políticos, psicológicos e econômicos. É identificado como fator de saúde e adoecimento representando qualidade de vida. O professor ganha destaque por executar uma atividade que requer condições para o desenvolvimento da prática. Com isso, o objetivo geral foi avaliar a qualidade de vida e condições de trabalho em professores do ensino público na cidade de Limoeiro do Norte, Ceará. O presente estudo é quantitativo do tipo transversal e analítico. A população estudada foi a dos professores da rede pública de Limoeiro do Norte, no Ceará. A amostra foi composta por 163 professores distribuídos proporcionalmente nas redes de ensino municipal, com representação de 95% de confiança. As ferramentas utilizadas foram a "Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho" e a "Escala de Qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde". Os dados foram analisados pelo programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 20.0. Os resultados mostraram que as condições de trabalho e organização do trabalho são precárias, possibilitando relações profissionais satisfatórias como possível estratégia de enfrentamento deste contexto. A qualidade de vida apontada como satisfatória, apresentou alterações no que se refere à insatisfação com a remuneração, tempo para lazer e acesso a saúde. Houve associação entre qualidade de vida e contexto de trabalho. Com isso, é importante que intervenções que possibilitem a transformação deste cenário através de políticas públicas como estratégia na promoção da saúde.



**Palavras-chave:** *Professor. Qualidade de Vida. Trabalho.*

## ABSTRACT

The labor involves a broad meaning and is related to the development of activities to seek social, political, psychological and economic benefits. It is identified as a health and illness factor representing quality of life. The teacher gains prominence by performing an activity that requires necessary conditions for the development of the practice. With this, the general objective was to evaluate the quality of life and working conditions of public educators in the city of Limoeiro do Norte, Ceará. The present study is quantitative, of the transversal and analytical type. The studied population was the teachers of the public network of Limoeiro do Norte, Ceará. The sample was composed by 163 teachers proportionally distributed in the municipal education networks, with a 95% confidence level representation. The tools used were the "Work Context Assessment Scale" and the "World Health Organization Quality of Life Scale". The data were analyzed by the SPSS program (Statistical Package for the Social Sciences) version 20.0. The results showed that the working conditions and work organization are precarious, enabling satisfactory professional relations as a possible coping strategy in this context. The quality of life, despite being indicated as satisfactory, presented changes regarding the dissatisfaction with the remuneration, time for leisure and access to health. There was an association between quality of life and work context. With this, it is important that there are interventions that allow the transformation of this scenario through public policies as a strategy in health promotion and prevention.



**Keywords**: *Teacher. Quality of life. Job.*

## LISTA DE TABELAS


| | | |
|---|---|---|
| Tabela 1 | Dados Sociodemográficos e Análise Estatística | 35 |
| Tabela 2 | Resultados da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho | 37 |
| Tabela 3 | Resultados por domínio Contexto de Trabalho | 38 |
| Tabela 4 | Resultados da Escala de Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde | 39 |
| Tabela 5 | Resultados por domínio da Qualidade de Vida | 40 |
| Tabela 6 | Associação Sociodemográfica, Qualidade de Vida e Contexto de Trabalho | 41 |
| Tabela 7 | Relação Contexto de Trabalho e Qualidade de Vida | 45 |

## LISTA DE SIGLAS

AN – Anexo Escolar.

CRE – Creche.

CD – Condições de trabalho.

DE – Despersonalização.

DP – Desvio padrão.

EACT – Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho.

EE - Exaustão Emocional.

EM – Escola Municipal.

INSS – Instituto Nacional de Seguro Social.

IDH – Índice de desenvolvimento Humano.

LER – Lesão de Esforço Repetitivo.

OMS – Organização Mundial de Saúde.

OT – Organização do trabalho.

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho.

RP – Realização Profissional.

RS – Relações socioprofissionais.

SF-36 – The Short Form 36 Items.

SME – Secretaria Municipal de Educação.

SUS – Sistema Único de Saúde.

SPSS - Statistical Packcage for the Social Sciences.

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

WHOQOL-bref – Escala de Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde - abreviada.

**SUMÁRIO**


**1 INTRODUÇÃO** ..... 12
**2 OBJETIVOS** ..... 15
2.1 Objetivo geral ..... 15
2.2 Objetivos específicos ..... 15
**3 REVISÃO DE LITERATURA** ..... 16
3.1 A relação qualidade de vida e o professor ..... 16
3.2 A relação condições de trabalho e o professor ..... 18
3.3 O significado da profissão docente ..... 22
3.4 A profissionalização do trabalho docente ..... 25
3.5 Qualidade de vida e condições de trabalho do professor ..... 27
**4 MÉTODOS** ..... 28
4.1 Tipo de estudo ..... 28
4.2 Local de estudo e período ..... 28
4.3 Critérios de inclusão e exclusão ..... 28
4.4 População de estudo e amostra ..... 29
4.5 Coleta de dados e ferramentas de avaliação ..... 30
4.6 Procedimentos de análise de dados ..... 32
4.7 Aspectos éticos ..... 32
**5 RESULTADOS** ..... 34
5.1 Dados sociodemográficos e análise estatística ..... 34
5.2 Resultados do "EACT" ..... 36
5.3 Resultados do "WHOQOL-bref" ..... 38
5.4 Associação dos dados Sociodemográficos com o EACT e WHOQOL-bref ..... 40
5.5 Associação EACT e WHOQOL-bref ..... 43
**6 DISCUSSÃO** ..... 46
**7 CONCLUSÃO** ..... 59
**REFERÊNCIAS** ..... 60
**ANEXOS** ..... 70
**ANEXO A** ..... 71
**ANEXO B** ..... 73
**ANEXO C** ..... 77

**ANEXO D** ..... 78
**ANEXO E** ..... 79
**APÊNDICES** ..... 84
**APÊNDICE A** ..... 85

# 1 INTRODUÇÃO

O conceito de trabalho está relacionado com diferentes significados envolvendo ação e efeito tanto físico quanto intelectual. Existe o sentido de caráter produtivo com a remuneração para a subsistência e a manutenção da satisfação no indivíduo, bem como existe o caráter de adoecimento, ao passo que a produção exagerada pode substituir a saúde por doença (GOULART, SAMPAIO, 1998).

O trabalho é uma atividade produtiva e criativa desenvolvida por meio de instrumentos e materiais, que depende de conhecimentos, habilidades e atitudes, diversificando enquanto categoria homogênea e individual através da expansão de seu sentido como noção de riqueza, produção, economia, civilização e integração na sociedade. É também uma atividade fundamental componente da subjetividade e constitutiva da sociedade. Esta atividade tanto pode emancipar quanto escravizar o homem, porém sempre controla o indivíduo. Sua ação não é aquilo que tem o valor monetário, mas o homem e sua subjetividade derivando em grande medida da atividade a qual ele se dedica. Isso pode resultar tanto na realização pessoal do sujeito, bem como no oposto, na medida em que ele se identifica ou não com seu trabalho (ANDRADE, BASTOS, 2004; GOULART, SAMPAIO, 1998).

Na antiguidade oriental e clássica o trabalho era fonte de sobrevivência. Na idade média era fonte de exploração através das grandes navegações, guerras e tributo a Deus. Na idade moderna também é considerada fonte de exploração por meio do trabalho escravo e das revoluções industriais (VICENTINO, 2004). Na contemporaneidade, esse conceito pode representar saúde e/ou adoecimento, gerando esgotamento, mortificação e negação da condição humana, ocasionando efemeridade, transitoriedade, descontinuidade e caos, modificando a identidade do homem (DEJOURS, 2004). Tal situação pode ser fruto de salários irregulares, exploração, jornada extensa, pouca regulamentação, exigências físicas e mentais no indivíduo (SIQUEIRA, ALENCAR, AQUINO, 2012).

A dificuldade de entender o sofrimento pode levar ao surgimento de diferentes modos de compreensão, como: teorias do estresse, abordagem epidemiológica e estudos sobre a subjetividade. O conceito de estresse é muito utilizado e ressalta a relação de pessoa e ambiente percebido como prejudicial ao seu bem-estar. Nesta concepção surge o *Burnout*, que é o esgotamento profissional caracterizado por uma reação a tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo a alguma atividade (BORSOI, 2007). Então, o indivíduo que sofre no trabalho consequentemente tem comprometimento na sua saúde e qualidade de

vida. A saúde e qualidade de vida estão relacionadas ao bem-estar físico, psíquico e social (CZERESNIA, FREITAS, 2004; DEJOURS, 2004). Diante da importância e da centralidade destas categorias, este estudo se propõe a investigar as condições de trabalho e qualidade de vida em professores da educação básica da rede pública.

A educação básica é um período que corresponde à fase de mediação ao futuro profissional do estudante, na qual são apresentadas ao aluno as expectativas quanto às profissões. Isto acontece por meio da interação com conhecimento proporcionado pelos professores. Tal situação pode favorecer o sucesso ou fracasso no mercado de trabalho (BRASIL, 2009). Quando o professor exerce suas atividades docentes ele também está conduzindo saúde e outros benefícios enquanto ele multiplica o conhecimento. A relação ensino-aprendizagem é, de fato, uma rede de integração coletiva que pode contribuir para a saúde dos envolvidos. Nesta situação, a saúde é compreendida como a ciência de evitar indisposições problemáticas ou patológicas, a fim de prolongar a qualidade de vida e o bem-estar do indivíduo referente ao biopsicossocial, através de programas que possibilitem promoção e prevenção à saúde. Isso pode acontecer através de políticas de promoção e prevenção (MINAYO, COIMBRA, 2005; HOLANDA, 1996; CAMPOS *et al.*, 2013).

Para desenvolver a educação é fundamental que o professor possua boa saúde e condições necessárias para a execução de suas atividades. Assim, o trabalho no contexto escolar ganha relevância por se articular com a qualidade de vida necessitando de energia, vontade e persistência, pois existe um arsenal de atividades que estão ligadas à profissão, como corrigir avaliações, elaborar atividades, preparar aula, além de permanecerem de pé longos períodos (BECKER, 2003).

É importante destacar que só no município de Fortaleza, segundo os últimos dados divulgados pela Secretaria Municipal de Educação (SME), em agosto de 2015 havia 8.254 professores efetivos e 2.824 substitutos nas salas de aulas, totalizado 11.078. Esses executavam as atividades laborais em 501 prédios distribuídos na rede de ensino público municipal, inclusas creche, centro de educação infantil, educação especial, anexo escolar, escola de tempo integral e escola municipal, com 195.443 alunos regularmente matriculados. Até agosto de 2015, 342 docentes foram afastados por licença, devido a problemas psicológicos, psiquiátricos e ortopédicos. Para o presidente da Associação dos Professores de Estabelecimentos Oficiais Ceará, a necessidade do afastamento se dá em decorrência da ausência de políticas públicas de saúde preventiva (DIÁRIO DO NORDESTE, 2016).

Neste sentido, Fortaleza (IDH 0,754), como capital do Estado do Ceará, é referência em serviços de saúde e educação e demais setores do desenvolvimento humano, no Estado do

Ceará. Ela representa o ponto de referência na região metropolitana, acolhendo demandas de cidades vizinhas e de todo o Estado do Ceará. Situação semelhante dá-se no Vale do Jaguaribe. Nesta região, a cidade de Limoeiro do Norte (IDH 0,682) é destaque e referência por acolher demandas em educação e saúde, dentre outras, de cidades que compõe o Vale do Jaguaribe, sendo considerado ponto de referência em áreas que compreende o desenvolvimento humano (GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ, 2017).

Neste aspecto, investigar as diferenças pode possibilitar intervenções e modelos de práticas em políticas públicas direcionadas ao desenvolvimento humano. Com isso, será investigado a qualidade de vida e condições de trabalho em professores do ensino público na cidade de Limoeiro do Norte, Ceará.

# 2 OBJETIVOS

## 2.1 Objetivo geral

Avaliar a qualidade de vida e condições de trabalho em professores do ensino público na cidade de Limoeiro do Norte, Ceará.

## 2.2 Objetivos específicos

a) Levantar características sociodemográficas e laborais de professores da rede pública de Limoeiro do Norte, Ceará;
b) Comparar os dados levantados nos tipos de ensino e as características sociodemográficas;
c) Relacionar domínios do contexto de trabalho com os domínios da qualidade de vida dos professores.

# 3 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

## 3.1 A relação qualidade de vida e o professor

A qualidade de vida é uma abordagem das ciências sociais e ciências da saúde que perpassa diferentes conhecimentos. Seu marco inicial foi em 1950/1960 com a criação do Instituto Tavistock, na Inglaterra. Seu fundamento inicial foi a abordagem sociotécnica visando a diminuição da mortalidade e desenvolvimento da vida no trabalho (PEREIRA, TEIXEIRA, SANTOS, 2012). Porém, só a partir de 1980 o conceito de qualidade de vida começou a ganhar importância no domínio da saúde e dos cuidados em saúde, desenvolvendo relevância no discurso e prática médica (LOWY, BERNHARD, 2004).

A qualidade de vida envolve a percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida, dentro dos sistemas de cultura e valores sociais nos quais está inserido, e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Este conceito representa uma perspectiva transcultural, multidimensional, e contempla uma influência complexa da saúde física e psicológica, envolvendo nível de independência, relações sociais, crenças pessoais e das suas relações com características respectivas em meio a um sistema de avaliação objetiva e subjetiva do desenvolvimento individual (WHOQOL Group, 1988).

Houve um aumento, segundo a Organização Mundial de Saúde, nas doenças crônicas e infecciosas, e a necessidade de avaliar o desenvolvimento destas proporcionou o surgimento de abordagens específicas sobre qualidade de vida (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, 2002). É através da avaliação da qualidade de vida que o diagnóstico e as intervenções são possibilitados, a fim de diminuir as perturbações físicas e mentais possibilitando a diminuição da limitação existencial. Neste aspecto, diferentes concepções e linhas teóricas sugerem possibilidades de compreensão ou investigação como, por exemplo, idade, gênero, educação, estado civil, meio e situação profissional, dentre outros (FLECK, 2000).

As principais abordagens da qualidade de vida são: socioeconômica, psicológica, biomédica e a geral ou holística. A abordagem socioeconômica tem os indicadores sociais como elemento principal, abordando como compromisso da sociedade de assegurar estruturas sociais mínimas que permitam aos indivíduos buscar a felicidade. A abordagem psicológica busca indicadores que tratam das reações subjetivas de um indivíduo com as suas vivências, dependendo da experiência da pessoa. As abordagens médicas tratam da questão de oferecer tratamento e melhorias nas condições de vida dos enfermos através de intervenção biológica

como, por exemplo, os medicamentos e outras técnicas da profissão. As abordagens gerais ou holísticas baseiam-se no pressuposto de que qualidade de vida é multidimensional e interdisciplinar, apresentando uma organização complexa e dinâmica de componentes que difere de pessoa para pessoa, de acordo com ambiente e contexto (MINAYO, 2005; PEREIRA, TEIXEIRA, SANTOS, 2012).

De modo geral, a qualidade de vida é o movimento orientado para a melhoria nas condições pessoais com extensão a todas as funções de qualquer natureza ou nível hierárquico em termos das variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais, possibilitando a humanização de forma a obter resultados satisfatórios na vida do sujeito. Tal propósito tem finalidade de atenuar o conflito existente. É através deste processo que se responde às necessidades desenvolvendo mecanismos que lhes permitam a participação no enfrentamento de demandas para o exercício pleno nas tomadas de decisões (TOMÁS, TORRES, 2002).

Sob a ótica do ambiente de trabalho, a qualidade de vida é um regulamento de gestão organizacional que se expressa por normas, diretrizes e práticas no âmbito das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho, visando à promoção da saúde individual e coletiva para o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e o exercício da cidadania. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais que estes constroem sobre o contexto de produção, no qual estão inseridos, indicando o predomínio de vivências de bem-estar no trabalho, de reconhecimento institucional e coletivo, de segurança no trabalho, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais (TOMÁS, TORRES, 2002). Diante disto, diferentes fatores podem impactar a qualidade de vida.

Estudo realizado por Rocha e Sarriera (2006) avaliou uma amostra de 161 professores universitários e identificou que a saúde deles não apresentava alterações. A escala de 1 a 4 teve como a maior média a ausência do Desejo de Morte ($\overline{X}$ 3,79), indicando que os professores não percebem sua vida como inútil ou sem sentido. Já o fator que apresentou a menor média foi estresse psíquico ($\overline{X}$ 3,00), indicando ausência de qualidade de vida nas interfaces psíquicas. Os distúrbios psicossomáticos demostraram que nos homens se apresenta com menor intensidade ($\overline{X}$ 3,22) e nas mulheres com maior intensidade ($\overline{X}$ 2,94). Neste estudo as pessoas religiosas demostraram ter saúde e melhor qualidade de vida, menos nível de desconfiança, desempenho e menos distúrbio do sono.

Ainda sobre qualidade de vida em professores, Penteado e Pereira (2007) avaliaram 128 docentes da rede metodista de ensino com uma amostra de 238 em 4 escolas, e

identificaram que o escore médio foi de 66 pontos na avaliação da qualidade de vida em que a maioria (65,6%) considerou “boa” e a minoria (4,7%) relatou “ruim” ou “muito ruim”. Quanto à satisfação com a saúde, 60,2% apontaram estar “satisfeitos”, enquanto 14,9% consideravam-se “insatisfeitos” ou “muito insatisfeitos”. Não houve diferenças significativas entre os sexos, sendo que as médias gerais foram: domínio físico (68,2), domínio psicológico (68,2), relações sociais (70,3) e o meio ambiente (56,1). Foi utilizada a Escala de Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde WHOQOL/breve, onde de 0 a 50 as condições são insatisfatórias e de 51 a 100 são satisfatórias.

Por fim, Grillo e Penteado (2005) identificaram, numa amostra de 120 professores do ensino fundamental com a aplicação de dois questionários (qualidade de vida e voz), que (49,2%) avaliaram a voz como boa, referente à qualidade de vida, apesar de enfrentarem dificuldades ao falar em ambientes ruidosos quando ar acabar e precisa respirar muitas vezes para recuperar a frequência sonora.

### 3.2 A relação condições de trabalho e o professor

Na antiguidade as atividades eram voltadas para a caça, pesca, plantio, exploração territorial e atividades comerciais. Na idade média as atividades em destaque eram as oferendas a Deus, domínio da Igreja Católica e exploração dos senhores feudais sob os servos. Na idade moderna pode-se destacar a expansão marítima e exploração do trabalho escravo, sendo os negros e aborígines os afetados. Outra característica marcante desta época foi o Iluminismo e disputa pelo controle econômico através de guerras (PILETTI, ARRUDA, 2004). Na idade contemporânea destacam-se as reformas de Estado, os impérios, as grandes guerras e o trabalho escravo. Por fim, o marco inicial na compreensão contemporânea do trabalho foi na Revolução Industrial, com um conjunto de mudanças que aconteceram na Europa nos séculos XVIII e XIX (VICENTINO, 2004).

A primeira etapa da Revolução Industrial, entre 1760 a 1860, foi limitada à Inglaterra. Houve o aparecimento de indústrias de tecidos de algodão com o uso do tear mecânico. Nessa época, o aprimoramento das máquinas a vapor contribuiu para a continuação da revolução. A segunda etapa da Revolução Industrial ocorreu no período de 1860 a 1900, ao contrário da primeira fase, países como Alemanha, França, Rússia e Itália também se industrializaram. O emprego do aço, a utilização da energia elétrica, combustíveis derivados do petróleo, a invenção do motor a explosão, da locomotiva a vapor e o desenvolvimento de produtos químicos foram as principais inovações deste período. A terceira etapa da Revolução

Industrial, em quase todo o mundo, para alguns historiadores, são os avanços tecnológicos do século XX e XXI como o computador, o fax, a engenharia genética, internet e o celular. Este período é destacado também como "Era da Informação" (VICENTINO, 2004; PILETTI, ARRUDA, 2004; CHIAVENATO, 2000).

Pode-se destacar que as condições e contexto de trabalho modificaram-se ao longo da construção histórica, passando da máquina industrial para o computador portátil com a "Era da Informação". As exigências físicas em alguns contextos foram modificadas em decorrência do avanço na tecnologia. Porém, nem todas as organizações no mundo evoluíram e se desenvolveram no mesmo ritmo, e é importante destacar que ainda há locais que seguem padrões da primeira Revolução Industrial. Outro fator de impacto são os tipos de atividades desenvolvidas no trabalho. Com a era da informação a atividade vai além do espaço e do tempo designados às atividades laborais, podendo consumir momentos de lazer e descanso, um exemplo disto são as empresas virtuais e serviços digitais, podendo ser desenvolvidas no ambiente de lazer através de dispositivos móveis e tecnológicos como o notebook, celular e computador, sem data e hora marcada. O professor, nesta perspectiva, ganha destaque porque desenvolve uma atividade que requer planejamento e vai além do âmbito escolar, como planejamento de aulas, provas, reuniões e atividades práticas, agora com o incremento da tecnologia e os meios de comunicação.

A consequência disto são possibilidades de adoecimento, como estresse, exaustão e despersonalização, entre outros. O estresse é a manifestação mais comum nos professores. Ele é considerado a síndrome geral da adaptação, que dilata o córtex da suprarrenal, atrofia os órgãos linfáticos e úlceras gastrointestinais. Nele, há três fases: a primeira fase é chamada de "fase alarme ou alerta", em que há uma liberação da adrenalina e contrações. É comum o indivíduo buscar esforços na luta ou fuga. A segunda fase é chamada de "fase de resistência" e o organismo mantém forças em suas respostas, produzindo a sensação de desgaste. A terceira fase é a "fase da exaustão", nela o organismo não tem mais reação e os efeitos são somáticos através de respostas variadas (LIPP, 1996).

Nesta perspectiva, um estudo realizado na Paraíba, Brasil, objetivou avaliar a prevalência da Síndrome de *Burnout*, esgotamento profissional, em 265 professores do Ensino Fundamental de escolas municipais do estado. Os resultados mostraram que 33,6% dos professores apresentavam alto nível de Exaustão Emocional, 8,3% alto nível de Despersonalização e 43,4% baixo nível de Realização Profissional. Neste estudo, foi evidenciado que as variáveis sociodemográficas e laborais associaram-se às dimensões do *Burnout*. Podemos citar as relações obtidas no emprego com idade (Despersonalização -

0,008), estabilidade no trabalho (Exaustão Emocional - 0,004; Despersonalização - 0,004 e Realização Profissional - 0,003), tempo de serviço (Despersonalização - 0,006), trabalho interferindo na vida pessoal (Exaustão Emocional - 0,001 e Realização Profissional - 0,003), desinteresse pela profissão (Exaustão Emocional - 0,001 e Realização Profissional - 0,004), vontade de mudar de profissão (Exaustão Emocional - 0,005 e Realização Profissional - 0,005), crença da profissão está estressando (Exaustão Emocional - 0,001 e Realização Profissional - 0,001), e afastamento do trabalho (Exaustão Emocional - 0,001). Com isso, é importante o reconhecimento dessa doença para a inclusão do professor em medidas e políticas públicas direcionadas para a saúde e qualidade de vida (BATISTA, *et al.*, 2010).

Koga *et al*. (2015) realizou um estudo com 804 professores da educação básica no Paraná utilizando a escala de *Burnout* e identificou que o tempo de folga no posto de trabalho é insuficiente para ter um relacionamento regular com a família e os pais, quando estes estão com altos níveis de exaustão. Outra situação no ambiente de trabalho para estes professores é a infraestrutura considerada ruim, favorecendo os níveis de despersonalização. Outro fator de impacto no ambiente de trabalho é a inexistência de expressão de opiniões e sentimentos associando-se à baixa realização profissional. Este estudo concluiu que o ambiente de trabalho e outros fatores laborais devem ser priorizados por políticas de prevenção da Síndrome de *Burnout* em professores. Foi identificado também nos professores acima de 35 anos que há a percepção de baixa realização profissional ($\overline{X}$ 3,68), o relacionamento insatisfatório com os alunos pode ir desenvolvendo baixa realização ($\overline{X}$ 2,24) e despersonalização ($\overline{X}$ 2,25). O sistema de análise desta escala varia de 1 a 5 onde os escores altos revelam nível elevado de *Burnout*.

Rocha e Sarriera (2006) também relatam em um estudo com 161 professores universitários que as condições de trabalho podem favorecer as condições de saúde ($\overline{X}$ 3,15), porém caso o docente tenha dedicação exclusiva em um ambiente de trabalho ele reduz o estado de alarme e o índice de adoecimento ($\overline{X}$ 2,77), ao passo que este se dedica a outras atividades que fornecem satisfação, como escrever artigos e planilhas, aumentando sua carga horária ($\overline{X}$ 2,75). Esta escala vai de 1 a 5 e o número máximo reflete precarização e estresse no trabalho.

Grande *et al.* (2013) realizou um delineamento experimental usando desfechos na qualidade de vida de 190 trabalhadores. Os principais fatores que interferiram na qualidade de vida foram: ausência de atividade física e estética, condição física, tabagismo, tempo sentado, vida em família, qualidade do sono e renda.

Jardim, Barreto e Assunção (2007) realizaram um estudo epidemiológico de corte transversal com 2.133 professores do ensino fundamental de Belo Horizonte, e identificaram que 50,13% dos professores apresentaram algum tipo de transtorno mental com a probabilidade de acontecer no intervalo de 20 a 53 anos na docência (43%), e com carga horária acima de 20 horas (53,00%). Isso envolve os diferentes papéis sob responsabilidade (88,90%), ausência de renumeração nas atividades (89,48%), uso frequente da voz (83,49%) e ausência de atividade física (47,01%), proporcionando que 75,95% dos professores façam uso de ansiolíticos e antidepressivos. Houve afastamento por problemas diversos (24,93%), com ruídos sonoros na sala insuportável (50,27%), condições físicas da escola (50,56%) e, por fim, ausência de autonomia (72,98%). No geral, quando as condições de trabalho são desfavoráveis na atividade docente existe uma presença significativa de mal-estar através de sinais generalizados de sofrimento, estresse, esgotamento, ansiedade, depressão e fadiga. Diferentes são os fatores que impactam nos aspectos condicionantes como: as relações hierárquicas, longa jornada de trabalho, dificuldade de atuar no controle da turma, rebaixamento salarial, desqualificação e a ausência de reconhecimento social do seu trabalho (NEVES, SILVA, 2006).

As funções nas condições de trabalho envolvem também a exposição de atividades e ambientes conflituosos e de alta exigência de trabalho como atividades extras, reuniões, atualizações dos conteúdos a serem ministrados, prazos para alcançar metas, relacionamento com alunos, conflitos nas relações hierárquicas, infraestrutura e ausência do poder de decisão. Estes fatores contribuem para a insatisfação e influenciam o processo de adoecimento do professor gerando repercussões que refletem no seu corpo e comportamento (REIS *et al.*, 2005).

Concepções apoiadas na psicanálise observam que nas relações existentes nas condições de trabalho e carga psíquica existe um “paradoxo psíquico do trabalho”, o que para alguns é fonte de equilíbrio, prazer e satisfação, para outros é causa de fadiga e sofrimento. A carga psíquica é prazerosa quando o trabalho possibilita a descarga de energia psíquica, por exemplo, quando o trabalhador se sente satisfeito durante e depois da realização de sua tarefa, e prejudicial quando não descarrega a energia psíquica que se acumula, gerando fadiga (DEJOURS, 2004).

Quando há a alteração das condições de trabalho existe uma modificação do cenário, em que os profissionais desenvolvem prazer e satisfação com as atividades desenvolvidas. Neste aspecto, eles conseguem identificar as formas de transmissão do conhecimento modificando o rendimento dos alunos. Essa manifestação positiva recupera o sentimento de

identificação com a área através da autorrealização (NEVES, SILVA, 2006; MARTINS, ROBAZZI, 2006).

Outras formas de recuperar a identificação com a tarefa e enfretamento do adoecimento é o lazer, desabafo com os colegas e com a família, atividades físicas, planejamento individual e oração, na fuga de agentes estressores e adaptação da condição de trabalho para promoção de saúde contribuindo para o desenvolvimento da resiliência (BARRETO, 2007). Com isso, é importante investigar as nuanças por traz do sentido da profissão docente.

### 3.3 O significado da profissão docente

A atividade docente passou por grandes transformações ao longo da história. Nas sociedades primitivas, era transmitida de pai para filho através da vivência diária. Na Antiguidade era tradicionalista e o ensino era privilégio da elite, estando inacessível à grande massa. O professor, considerado "mestre", estava submisso às ordens dos reis, tendo como atividade principal orientar os herdeiros no manuseio da herança. Na antiguidade clássica o ensino acontecia por meio dos filósofos gregos que buscavam a formação integral, corpo-espírito e o debate intelectual, por meio da filosofia (ROMANELLI, 1997; SAVIANI, 2011).

Na Idade Média, houve alterações nos parâmetros educacionais através da igreja. Os docentes pregavam a fé como objeto de civilização e conhecimento. A transmissão do conhecimento ficava a cargo do clero, que pregava uma visão de mundo teocentrista com métodos rigorosos e formais. No Renascimento ocorre uma transformação e o novo professor tem a função de movimentar a educação através do humanismo, pensamento crítico e racional. Na contemporaneidade, o professor surge com a missão de desenvolver democracia e direito, produzindo uma instância social de conhecimentos e história, em que todos possam ascender do senso comum para os fundamentos articulados e sintéticos sobre o mundo. É o professor que possibilita a mediação do futuro profissional do estudante (BRASIL, 2009; ROMANELLI, 1997; SAVIANI, 2011).

Nesta lógica, a docência mudou seu sentido: inicialmente o que era invenção tornou-se espiritual, depois divino e, por fim, mediador de senso crítico e razão. O professor saiu do individual e foi para o coletivo, modificando sua dinâmica de ensino; seu público mudou e as atividades desenvolvidas necessitaram de compreensão e adaptação.

Neste aspecto, a atividade diária do docente na modernidade pode gerar um grande desgaste ao corpo, podendo impossibilitá-lo de executar outras funções. Com as novas formas

de gestão e produção, o educador se submete a migração laboral, incorporação da informática e tecnologia, intensificação de ritmos e processos de trabalho, aumento da produtividade, tempo mínimo pessoal, terceirização, flexibilização, desconcentração do espaço físico e jornada de trabalho. Há uma mudança do reflexivo e cognitivo para o maquinário e exigência de qualificação frente à tecnologia. O docente está submisso a maior vulnerabilidade e incertezas quanto a sua segurança e condição humana (LIMA, BARROS, AQUINO, 2012; ROMANELLI, 1997; GRILLO, PENTEADO, 2005; PENTEADO, 2007).

Outras consequências no trabalho docente estão ligadas a problemas na voz, visto que é o principal instrumento de trabalho. A voz é indispensável ao professor, pois é através dela que as informações, conteúdos e conhecimentos em geral são transmitidos. Por causa da importância que a voz ocupa, é relevante o cuidado com as cordas vocais para garantir a qualidade do ensino. Um estudo realizado com 120 professores mostrou que, apesar da voz ser qualificada como boa (49,2%), existe a dificuldade de visualizar que ela pode estar na transição saúde-doença (GRILLO, PENTEADO, 2005). Guidini *et al.* (2012) identificou numa amostra de professoras do ensino infantil a alteração na voz 70% no grau geral e 90% com tensão na voz, variando entre graus discreto e moderado. Houve correlação entre a intensidade vocal das professoras e ruído ambiental na presença das crianças durante a aula. O ruído com crianças tem intensidade média de 58,24%, sem criança 46,08% e a intensidade da voz 61,70%.

Para Penteado (2007) e Servilha (2014), as situações comuns que desencadeiam problemas na voz são falar forte em ambientes ruidosos e o ar acabar rápido, levando o profissional a precisar respirar muitas vezes enquanto fala. Porém, podem existir diferenças de ruídos em diferentes tipos de ensino, neste contexto é relevante que novos estudos possam avaliar tais características. Nesta perspectiva, eles salientam que há ausência de documentos que possam garantir direitos no tratamento da voz limitando-se a disfonia, demonstrando que a voz do professor ainda não constitui objeto de preocupação do Estado.

Um dos fatores que proporciona o desgaste da voz é o ato de gritar, e/ou elevar o volume vocal, estando associada com a competição do ruído interno e externo da sala de aula, quantidade de alunos e do exercer controle imediato sobre imprevisibilidades. Isto é resultante da necessidade de garantir atenção e resultado do trabalho, trabalhar conteúdos comportamentais e atitudinais, resolver e negociar conflitos, administrar a violência na sala de aula, controlar situações e acalmar os alunos (GRILLO, PENTEADO, 2005; KARMANN, LANCMAN, 2013).

Há uma desorganização na rotina como interrupções constantes e sobrecarga física e mental. Em decorrência disto, muitos professores apresentam problemas como falta de ar e depressão. Há forte intensidade na incoordenação pneumofônica (pausa na fala) no trabalho e nos sentimentos negativos, diretamente relacionados às necessidades vocais da categoria (SERVILHA *et al*., 2014). Outro fator de impacto é que professores de ensino fundamental podem ter maiores problemas de voz tendo em vista que seu público se encontra na fase da puberdade, quando a tensão psicológica é maior (RIBAS, PENTEADO, GARCÍA-ZAPATA, 2014).

Neste sentido, são importantes novos estudos diferenciando os tipos de ensino no trabalho docente, para então identificar e isolar variáveis na perspectiva de elaboração de estratégias subsidiando políticas públicas. No Brasil existem dois níveis de ensino: educação básica e educação superior. A educação básica corresponde a educação infantil (creche e pré-escola), ensino fundamental (escola), e o ensino médio (escola). A educação superior consiste na graduação, especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado. A educação infantil é a inserção no sistema de ensino; o ensino fundamental tem como objetivo a formação básica do cidadão, sendo obrigatório e gratuito na escola pública a partir dos sete anos de idade e tem duração básica de oito anos; o ensino médio objetiva a consolidação e aprofundamento dos ensinos adquiridos, tendo duração mínima de três anos com ingresso a partir dos quinze anos de idade. A educação superior tem como alguns propósitos a criação cultural, desenvolvimento do espírito reflexivo, incentivo ao mercado de trabalho, pesquisa, desenvolvimento tecnológico e científico, entre outros (BRASIL, 2009). Nisto, o professor está submisso a diferentes contextos de trabalho.

Penteado (2007) destaca que na prática docente também há problemas como postura, fadiga mental e alimentação inadequada, oferecendo riscos que podem afetar o sistema imunológico, ocasionando doenças de diversas naturezas. Existe, também, a questão salarial, restrição de tempo para se cuidar, cobranças fora e dentro da sala de aula, além do excesso de trabalho e pouco descanso. Servilha e Delatti (2012) identificaram em amostra de 84 professores que 33,33% relataram problemas de coluna; 35,00% relataram problemas de faringite; 28,57% relataram resfriados; 42,86% relataram azia; 20,00% problemas emocionais; 28,57% refluxo; 23,81% gastrite; 19,05% sinusite e 19,05% outros problemas de saúde.

Outro aspecto relevante na atividade docente é direcionado às exigências e ao desgaste, que, apesar de negativos, podem trazer satisfação profissional, como honrarias, ascensão e orientação de aluno. Para alguns professores, mediar conhecimento requer amor,

humanização, transformação, paixão, diálogo e troca, desenvolvendo as pessoas, a construção da ciência e da sociedade. Com isso, existe otimismo diante das diversidades que favorecem o desenvolvimento do relacionamento interpessoal, ensino, pesquisa e extensão. Porém, estes sentidos realçam as características insatisfatórias, como excesso de trabalho e reuniões, pouco investimento e aumento de responsabilidades, bem como o comprometimento da saúde através do adoecimento e síndrome de *Burnout*. Outro fator insatisfatório é que a educação pode acontecer de forma tecnicista, fragmentada, biologicista e desvalorizada, através da cultura de cada instituição (MULATO, 2008; CARBOGIM, GONÇALVES, 2007).

Um fator importante na sala de aula é o corpo sendo considerado um importante fator de identidade e comunicação. Os professores ficam atentos à expressão corporal dos alunos, a fim de conseguirem identificar se estes estão abertos para envolvimento com a aprendizagem. Nessa relação com o aluno as emoções têm um papel preponderante, pois possibilitam tanto ao aluno como ao professor exteriorizar emoções como raiva, angústia e desânimo. As emoções presentes na relação com o aluno e com o trabalho podem gerar no professor sofrimento e até mesmo o desejo de abandonar o trabalho docente, bem como inspiração e continuação da atividade. Nisto, o sofrimento e a saúde estão presentes na ação do docente, como um preço pelo investimento do processo individual e coletivo. Nesta lógica, alguns conseguem identificar suas reações possibilitando *feedback*, porém quando não há essa percepção o adoecimento pode dominar o indivíduo. Então, perceber o próprio corpo, reações, expressões faciais, posturas e gestos, são questões consideradas pelos professores como desfecho significativo no trabalho docente (RODRIGUES, 2010; HASHIZUME, 2010; MENDES *et al.*, 2007; FERREIRA *et al.*, 2009).

É importante destacar que apesar de razoavelmente satisfeitos em alguns contextos, por realizar a atividade que desejou, os professores mostraram dificuldades na percepção do processo saúde-doença (SERVILHA *et al.*, 2014).

### 3.4 A profissionalização do trabalho docente

A educação é um processo de humanização que possibilita aos seres humanos a inserção na construção da sociedade civilizada. Esta sociedade apresenta problemas sociais, econômicos e culturais, por meio de crenças e valores. A tarefa da educação é a construção de seres críticos e pensantes que possam se apropriar do cenário científico político, social, econômico e cultural, a fim de desenvolvimento e gestão de soluções, bem como a resolução de problemas (BRASIL, 2009). Com isso, existem diferentes demandas para as instituições de

ensino, especialmente os professores na construção de profissões e identidades, mediante a sociedade atual.

Na sociedade atual, caracterizada como a "Era da Informação", é importante compreender que a informação chega com rapidez e quantidade elevada, porém as formas de absorção podem ser problemáticas (BAUMAN, 2004). A escola perde a eficácia nos meios de comunicação devido à rapidez do processo se ausentando de influência, em decorrência da televisão e internet. O professor, neste aspecto, poderia ser dispensado ou excluído, tendo sua atuação voltada apenas para o monitoramento silencioso no processo de educação atual. Em contrapartida, essa escolaridade virtual pode apenas certificar ao invés de escolarizar, ao passo que alfabetização não acontece por conta da possibilidade ilusória de aprendizagem sem compreensão do processo educativo, que perpassa valores além do conhecimento, prática, reflexão e reelaboração, acarretando baixo índice de inserção profissional (MANCEBO, 2007; ANASTASIOU, ALVES, 2004).

A identidade profissional em sala de aula requer um processo de formação na área, através de preparação e especificação com apoio pedagógico. Os profissionais do ensino superior iniciam seu percurso através do aprofundamento da graduação, como especialização, mestrado e doutorado. Suas competências funcionais desenvolvidas neste processo de aprendizagem são voltadas para a capacidade de conceber e implementar novas alternativas diante dos problemas da sociedade (SANTOS, 2012; ANASTASIOU, ALVES, 2004; MANCEBO, 2007).

Neste sentido, salientam-se as configurações de trabalho diante da globalização e empregabilidade. Nisto, o professor busca constantemente sua valorização e formação contínua, transformando a educação em um grande mercado. Os currículos passam a ser explorados por quantidade de títulos acumulados, que pode estar distante da capacidade do saber e ensinar. A valorização do saber é desconsiderada pelas formas de informação sem absorção. Há uma queda no desenvolvimento da profissão docente por meio da produção de expectativas superficiais sem uma configuração reflexiva. A própria democracia política, individual e coletiva é posta a crítica pelo modelo mecanicista, configurando a perda do sentido da educação.

A qualificação se transforma em desenvolvimento de competências (conhecimentos, habilidade e atitudes) que nem sempre são compreendidas pela consciência. A competência atribui ao profissional um posto e responsabilidade no ajustamento de suas condições naturais e limitação da autonomia (CHIAVENATO, 2000). Ela pode representar também a ação imediata do refinamento individual e político do conhecimento. A competência surgiu, de

fato, pela configuração das necessidades do mercado de trabalho, através da formação constante de políticas ideativas que privilegiam a instrumentação técnica e incremento de leis. Por fim, este dado é negativo ao passo que favorece a terceirização do conhecimento e fragmentação da educação (ANASTASIOU, ALVES, 2004; MANCEBO, 2007).

### 3.5 Qualidade de vida e condições de trabalho do professor

É inevitável detectar a relação estabelecida entre qualidade de vida e trabalho. Foi a compreensão de trabalho, como atividade desfecho na saúde, que originou o desenvolvimento das abordagens da qualidade de vida. É importante mencionar que estes dois aspectos estão diretamente ligados ao docente, ao passo que, para exercer um dos trabalhos mais antigos da humanidade, o professor necessita de qualidade de vida e condições necessárias para executar sua tarefa. É o professor que dá origem as outras profissões, sendo possível notar isto no desenvolvimento histórico da educação com os filósofos gregos, assim como na herança de poder no antigo Egito até o surgimento dos diferentes tipos de ensino.

A qualidade de vida no trabalho tem sido utilizada como indicador das experiências humanas no local de trabalho e o grau de satisfação das pessoas que desempenham suas atividades. A otimização do potencial humano depende de quão bem as pessoas se sentem trabalhando na organização. Seu propósito é o desenvolvimento de atividades que possam reduzir o impacto do trabalho no bem-estar do indivíduo. Ela vai possibilitar o diagnóstico de determinado ambiente e sujeitos para melhor adequação. O trabalhador que está em harmonia com suas atividades, e que as exerce em um ambiente com ausência de fatores que possam prejudicar a sua saúde está apto para um melhor desenvolvimento pessoal, desenvolvimento de suas atividades e a dinâmica do seu cotidiano, através da interação com o grupo, famílias e comunidade.

Neste aspecto, existem diferentes formas de avaliar a qualidade de vida, como o WHOQOL e o SF-36, dentre outros. O que vai selecionar o instrumento são os domínios que se deseja avaliar, neste caso, é importante a utilização do WHOQOL. Para as condições de trabalho também há diferentes formas de avaliação, como os inventários: contexto de trabalho, *Burnout*, motivação no trabalho, equipes de trabalho, clima organizacional, dentre outros. Porém, como as condições de trabalho envolvem diferentes formas de avaliação é relevante utilizar um instrumento que abrangerá uma forma global do “contexto de trabalho”, como: relações profissionais, condições de trabalho e organização do trabalho; tendo em vista o arsenal de exposições que podem prejudicar a saúde do profissional.

# 4 MÉTODO

## 4.1 Tipo de Estudo

O presente estudo é quantitativo do tipo transversal e analítico que avaliou dados epidemiológicos. O estudo quantitativo é aquele que remete a tudo aquilo que pode ser medido, ou seja, traduz em números as opiniões e informações para então obter a análise dos dados e, posteriormente, chegar a uma conclusão (DORIA-FILHO, 2000).

O estudo transversal avalia um fator ou causa que está presente ao efeito, descrevendo uma situação ou fenômeno em um momento não definido, a fim de apresentar a presença ou ausência de uma característica. Este modelo apresenta-se como uma fotografia ou corte instantâneo que se faz numa população por meio de uma amostra, examinando hipóteses da exposição através de análises estatísticas (ALMEIDA-FILHO, BARRETO, 2014; HOCHMAN, NAHAS, 2005).

## 4.2 Local de estudo e período

O estudo foi realizado na rede de ensino público municipal da cidade de Limoeiro do Norte, Ceará. Foram incluídas todas as “Escolas Municipais”, “Anexo Escolar”, “Escolas com Creche”, registradas pela Secretaria Municipal de Educação da cidade de Limoeiro do Norte, Ceará. O estudo foi realizado no segundo semestre do ano de 2017 após a liberação do comitê de ética.

Neste sentido, as “Escolas Creches” são estabelecimentos educativos que disponibilizam apoio pedagógico e cuidados às crianças com idade de 0 a 5 anos. As “Escolas Municipais” correspondem ao ensino fundamental e consiste em nove anos de ensino básico dividido em dois ciclos, (1º ao 5º ano) e (6º ao 9º ano), atendendo o público com idade entre 6 e 14 anos. Os “Anexos Escolares” são a complementação física de determinada unidade de ensino que está com número máximo de frequentadores e equipamentos, solicitando a expansão da instituição.

## 4.3 Critérios de inclusão e exclusão

Foram incluídos os professores efetivos com vínculo empregatício junto à Secretaria Municipal de Educação (SME) da cidade de Limoeiro do Norte, Ceará, estando com a

situação legalizada. Foram excluídos professores substitutos, convidados e terceirizados que não possuíam vínculo empregatício direto com a Secretaria Municipal de Educação desta cidade.

### 4.4 População de estudo e amostra

Em janeiro de 2017, segundo dados disponibilizados pela Secretaria Municipal de Educação (SME) do município de Limoeiro do Norte, Ceará, havia 280 professores regularmente cadastrados e distribuídos em 21 prédios da rede de ensino público municipal com 3 modalidades de ensino (escolas municipais, anexo escolar e creche) para 7.275 alunos regularmente matriculados, em uma população de 58.915 pessoas com área da unidade territorial (km²) 750,068 (IBGE, 2017). (ANEXO D). Existiam, também, três níveis educacionais no município, tendo o primeiro 3 instituições, o segundo 10 instituições e o terceiro 8 instituições (ANEXO C). Baseado nesta população de professores cadastrados na cidade de Limoeiro do Norte, Ceará, estimou-se necessário avaliar um total de 163 professores a fim de obter uma amostra que representasse com 95% de confiança da população (ROCHA, SARRIERA, 2006).

| Tamanho da amostra $\boldsymbol{n = [Np(1-p)] / [(d^2/Z^2_{1-\alpha/2}*(N-1) + p*(1-p)]}$ |
|---|

Onde N=280, p=0.5, d=0.05, α=0.05.

É importante destacar que todos os prédios participaram da pesquisa. Neste aspecto, a seleção destes professores aconteceu através da estratificação da amostra com os níveis educacionais compondo a soma dos prédios. Tal amostra subsidiou o quantitativo de professores pelos níveis de ensino de acordo com a estratificação, seguindo o arredondamento dos números não inteiros, ao passo que a soma geral corresponde na aproximação do número de professores.

| | **Nível I** | **Nível II** | **Nível III** |
|---|---|---|---|
| **Nº de professores** | 24 | 62 | 78 |

Onde:

| $\boldsymbol{n = Nk^2P(1-P) / e^2(n-1) + k^2P(1-P)}$ |
|---|

N=163, P=3;8;10, K=21.

Neste aspecto, a amostra estratificada de professores por nível de prédios foi realizada pelo número de instituições, seguindo o arredondamento dos números não inteiros, ao passo que a soma geral corresponde na aproximação do número de professores.

| | Nível I | Nível II | Nível III |
|---|---|---|---|
| **Nº de professores por prédio** | 8 | 8 | 8 |

O recrutamento desses professores em cada escola aconteceu através dos critérios de inclusão (AQUINO *et al.,* 2013; LUNA, 1998) por meio dos seguintes processos:

I. O primeiro momento foi junto ao líder, diretor (a), gestor (a) ou a secretaria da instituição, a fim de identificar os professores que possuíam vínculo empregatício;
II. No segundo momento, após a identificação, foi exposto um documento na "sala dos professores" em cada instituição com os "dados gerais da pesquisa", "carta de anuência" e "convite a participação";
III. No terceiro momento, a participação aconteceu através da confirmação e interesse na pesquisa, confirmação de elegibilidade e dos dados de identificação;
IV. No quarto momento foram dados aos interessados em participar os esclarecimentos gerais da pesquisa bem como os aspectos éticos;
V. No quinto momento, antes do início da pesquisa, foram apresentados os riscos e benefícios da pesquisa. Durante a pesquisa o pesquisador ficou disponível a assistência imediata;
VI. Por fim, no sexto momento, após a participação na pesquisa aconteceu a assistência integral.

Destaca-se ainda que em todos os colégios participaram 8 professores, exceto na escola "Maria Gonçalves da Rocha Leal" que participaram 10 professores, totalizando 170 professores distribuídos em 21 prédios.

### 4.5 Coleta de dados e ferramentas de avaliação

Foram aplicados dois instrumentos que avaliaram as condições de trabalho e qualidade de vida desses professores, ambos validados. Para as condições de trabalho foi aplicada Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT), que analisou os seguintes domínios: Condições de Trabalho (ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e materiais disponibilizados); Organização do Trabalho (divisões de tarefas, normas, controles e ritmos); Relações Socioprofissionais (modos de gestão do trabalho, comunicação e interação profissional) (SIQUEIRA, 2008). (ANEXO A).

A interpretação desta escala refere-se à: médias entre 1,0 e 2,3 satisfatório, em que resultados entre esses números expressam bem-estar no trabalho; resultados entre 2,4 e 3,7 indica estado crítico, expressando "situação-limite", potencializadora de mal-estar no trabalho e o risco de adoecimento; os resultados entre 3,8 e 5,0 indicam estado grave e produtor de mal-estar no trabalho, com forte risco de adoecimento, requerendo providências imediatas visando eliminá-las e/ou atenuá-las. A interpretação e análise do EACT são construídas com base nos itens negativos, considerando o desvio padrão em relação ao ponto médio. Os resultados obtidos através de médias e desvio padrão devem ser agrupados por domínios interpretados (SIQUEIRA, 2008).

Para a qualidade de vida foi aplicada a escala "WHOQOL-bref" – Escala de Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde (OMS)/Versão abreviada e validada em português brasileiro. Ela é composta por 100 questões que foi abreviada em uma versão com melhores desempenhos psicométricos e ficou com vinte e seis itens. Esta escala avalia o índice geral da qualidade de vida e estima a satisfação do indivíduo com a sua saúde. Os vinte e seis itens estão distribuídos em cinco domínios: Geral, físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente. Ela segue o padrão da escala de Likert (de 1 a 5), ou seja, quanto maior a pontuação melhor a qualidade de vida (FLECK, 2000). (ANEXO B).

O Domínio Geral avalia a autopercepção geral da qualidade de vida. O Domínio Físico avalia dor, desconforto, energia, fadiga, sono, repouso, mobilidade, atividades da vida cotidiana, dependência de medicação/tratamentos e capacidade de trabalho. O Domínio Psicológico avalia sentimentos positivos/negativos, pensar, aprender, memória, concentração, autoestima, imagem corporal, aparência e espiritualidade/religião/crenças pessoais. O Relações Sociais avalia relações pessoais, suporte (apoio) social e atividade sexual. E o Meio Ambiente avalia segurança física, proteção, ambiente no lar, recursos financeiros, cuidados de saúde e sociais. As instruções para interpretação dos resultados devem seguir a lógica dos domínios em que todos serão em formato de média. Em relatórios seguem-se o mesmo padrão e o formato do WHOQOL-old. Os resultados e médias com valores entre 1,0 até 2,9 indicam que necessita melhoras, valores entre 3,0 até 3,9 demostram regularidade, valores entre 4,0 até 4,9 indicam que a qualidade de vida está boa, e, por fim, 5,0 anuncia que a qualidade de vida está muito boa (FLECK, 2000).

Ademais, aconteceu um pré-teste com 9 professores da rede de ensino público em instituições distintas (Escola Maria Gonçalves da Rocha Leal, Escola Luzirene Sousa de Aquino, Escola Padre Joaquim de Meneses e Escola João Batista Ribeiro), desta cidade, para adaptação das perguntas epidemiológicas, sociodemográficas e dos questionários, de acordo

com os valores e representações sociais. Os 9 professores não foram enquadrados na amostra, porém acrescentaram de forma significativa a transformação nos componentes sóciodemográficos do EACT. Com isso, foi acrescentado: “escolaridade; tipos de ensino I, II e III”, descritos na escala (ANEXO A).

### 4.6 Procedimentos de análise de dados

Os dados obtidos nos questionários foram tabulados no Microsoft Excel e exportados para SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 20.0 para Windows. Os dados foram agrupados por domínios e após agrupamento foram submetidos ao teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov para serem posteriormente expressos em forma de média, desvio padrão e comparados. Foi adotada uma confiança de 95% ($p<0.05$) para todas as análises.

### 4.7 Aspectos éticos

Destaca-se que a pesquisa envolveu riscos mínimos referentes aos procedimentos de caráter estatístico e médio para o coletivo, ao passo que foi reproduzido às condições gerais dos professores. Durante a pesquisa houve desconforto de alguns participantes e falta de compreensão em relação às perguntas dos questionários. Porém, foi realizada uma assistência imediata para a resolução e auxílio na respectiva problemática. Tal iniciativa se deu através do diálogo para a tomada de consciência e desenvolvimento da autonomia do participante. A “assistência imediata” é aquela emergencial e sem restrição de qualquer característica da pesquisa ao participante, em situações que este necessite (BRASIL, 2012).

Ocorreu também a assistência integral no início e no final da participação na pesquisa através dos esclarecimentos gerais para dúvidas e *feedbacks*, com exposição dialogada individual e grupal sobre as temáticas “condições de trabalho” e “qualidade de vida”. A “assistência integral” é aquela prestada a fim de atender complicações ou danos decorrentes, direta ou indiretamente, da pesquisa. Os benefícios da pesquisa foram identificar as condições de trabalho e da qualidade de vida em professores, como proposta de intervenção e elaboração de políticas públicas para subsidiar a promoção de saúde (BRASIL, 2012).

A pesquisa foi baseada em princípios éticos que objetivaram o respeito e a promoção da liberdade, dignidade, igualdade e integridade do ser humano, apoiado nos valores que se embasam na resolução 466/12, atualmente em vigor no Brasil para pesquisa com seres humanos. Foi fundamento ético respeitar o sigilo profissional a fim de proteger, por meio da

confidencialidade, a intimidade das pessoas, grupos ou organizações a que tenha acesso no exercício profissional. Vale ressaltar que todos os envolvidos foram consultados individualmente sobre o interesse em tomar parte na pesquisa, com todos os esclarecimentos sobre os objetivos da pesquisa e os seus benefícios. Todos os participantes assinaram o "Termo de Consentimento Livre e Esclarecido" – TCLE (APÊNDICE A). Por fim, o projeto foi aceito pelo Comitê de Ética da Universidade de Fortaleza com o número do parecer 2.257.359. (ANEXO E).

# 5 RESULTADOS

## 5.1 Dados sociodemográficos e análise estatística

Participaram da pesquisa 170 professores, sendo 18 (10,6%) descritos como sendo do gênero masculino e 152 (89,4%) do gênero feminino. A idade foi dividida em três modalidades, das quais a primeira é de 18 a 30 anos, a segunda de 31 a 50 anos e a terceira acima de 51 anos. Com isso, 14 (8,2%) professores estavam entre 18 e 30 anos, 107 (62,9%) professores estavam entre 31 e 50 anos e 49 (28,8%) professores estavam acima de 51 anos.

O tempo de serviço na instituição foi dividido em duas categorias, das quais a primeira é de 0 a 10 anos, e a segunda acima de 11 anos. Neste aspecto, 85 (50,0%) professores trabalham na instituição há até 10 anos e 85 (50,0%) professores estão na instituição há mais de 10 anos. O tempo de serviço no cargo foi dividido em três categorias, em que a primeira é de 0 a 10 anos, a segunda de 11 a 20 anos e a terceira acima de 21 anos. Com isso, 43 (25,3%) professores estão no cargo há até 10 anos, 51 (30,0%) professores estão no cargo entre 11 e 20 anos e 76 (44,7%) estão no cargo há mais de 20 anos.

A formação foi dividida em 4 categorias, das quais a primeira é Ciências da Natureza, a segunda Filosofia e Pedagogia, a terceira História e Geografia, e a quarta Informática e Matemática. Na primeira categoria tem 8 (8,3%) professores com formação em Ciências da Natureza, na segunda categoria tem 60 (62,5%) professores com formação em Filosofia e Pedagogia, na terceira categoria tem 14 (14,4%) professores com formação em História e Geografia, e na quarta categoria tem 14 (14,4%) professores com formação em Informática e Matemática.

A escolaridade dos professores foi dividida em 4 categorias, em que a primeira é o “segundo grau completo”, a segunda é o “superior incompleto”, a terceira é “superior completo” e a quarta é “pós-graduação”. Com isso, 15 (8,8%) dos professores tinham apenas o segundo grau completo, 19 (11,2%) professores tinham superior incompleto, 37 (21,8%) tinham nível superior e 99 (58,2%) possuíam pós-graduação, incluindo especialização e mestrado.

Quanto ao estado civil, 52 (30,6%) dos professores são solteiros (as), 99 (58,2%) dos professores são casados (as), 6 (3,5%) dos professores são viúvos (as) e 13 (7,6%) se caracterizam como outro, estando incluso a situação e o termo de estar “junto”, em concubinato, com alguém.

A carga horária de trabalho dos professores foi descrita em 4 categorias, em que a primeira é de 0 a 20 horas, a segunda é de 21 a 30 horas, a terceira é de 31 a 40 horas, e a quarta é de 41 a 60 horas. Com isso, 12 (7,1%) dos professores tinham carga horária entre 0 a 20 horas, 2 (1,2%) dos professores tinham carga horária de 21 a 30 horas, 155 (91,2%) tinham carga horária entre 31 e 40 horas e 1 (0,6%) tinha carga horária entre 40 a 60 horas.

Referente aos professores que trabalham em mais de uma instituição, 13 (7,6%) trabalhavam e 157 (92,4%) não trabalhavam em outra escola.

Os professores foram enquadrados nas etapas de ensino, que é caracterizado em três: Ensino Infantil, Ensino Fundamental I e Ensino Fundamental II. O Ensino Infantil corresponde à educação básica, do maternal ao pré-escolar, com variação de idades entre 2 e 6 anos. O Ensino Fundamental I também corresponde à educação básica que é do 1º ao 5º ano com variação de idades entre 6 e 11 anos. O Ensino Fundamental II, também da educação básica, vai do 6º ao 9º ano, com variação de idades entre 11 e 14 anos. Com isso, 75 (44,1%) dos professores avaliados ensinavam no Ensino Infantil, 128 (75,3%) dos professores atuavam no Ensino Fundamental I, e 71 (41,8%) dos professores atuavam no Ensino Fundamental II. A idade média dos professores entrevistados foi de 45,3 anos, o tempo médio de serviço na instituição foi de 12,5 anos, e o tempo médio de serviço no cargo foi de 18,6 anos. A seguir a tabela dos resultados sociodemográficos com as perspectivas descritas e apontadas anteriormente:

**Tabela 1: Dados Sociodemográficos e Análise Estatística**

| | **n** | **%** |
|---|---|---|
| **Gênero** | | |
| Masculino | 18 | 10,6 |
| Feminino | 152 | 89,4 |
| **Idade** | | |
| Entre 18 e 30 anos | 14 | 8, 2 |
| Entre 31 e 50 anos | 107 | 62,9 |
| Mais de 51 anos | 49 | 28,8 |
| **Tempo de serviço na instituição** | | |
| Até 10 anos | 85 | 50,0 |
| Mais de 10 anos | 85 | 50,0 |
| **Tempo de serviço no cargo** | | |
| Até 10 anos | 43 | 25,3 |
| 11 a 20 anos | 51 | 30,0 |
| Mais de 20 anos | 76 | 44,7 |
| **Formação (n=96)** | | |
| Ciências da natureza | 8 | 8,3 |
| Filosofia/Pedagogia | 60 | 62,5 |
| História/Geografia | 14 | 14,6 |

| | | |
|---|---|---|
| Informática/Matemática | 14 | 14,6 |
| **Escolaridade** | | |
| Segundo grau | 15 | 8,8 |
| Superior incompleto | 19 | 11,2 |
| Superior | 37 | 21,8 |
| Pós-graduação | 99 | 58,2 |
| **Estado civil** | | |
| Solteiro | 52 | 30,6 |
| Casado | 99 | 58,2 |
| Viúvo | 6 | 3,5 |
| Outro | 13 | 7,6 |
| **Carga horária** | | |
| 20 | 12 | 7,1 |
| 30 | 2 | 1,2 |
| 40 | 155 | 91,2 |
| 60 | 1 | 0,6 |
| **Trabalha em outra instituição** | | |
| Sim | 13 | 7,6 |
| Não | 157 | 92,4 |
| **Tipo de ensino** | | |
| Tipo ensino infantil | 75 | 44,1 |
| Tipo ensino fundamental I | 128 | 75,3 |
| Tipo ensino fundamental II | 71 | 41,8 |

Dados expressos em forma de frequência absoluta e percentual

### 5.2 Resultados do "EACT"

Os resultados obtidos indicaram que os pontos satisfatórios são: as condições de trabalho que não oferecem riscos à segurança física das pessoas (2,19±1,22), as tarefas estão claramente definidas (2,27±1,08), a distribuição das tarefas é justa (2,06±1,10), os funcionários não são excluídos das decisões (1,88±1,01), não existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado (1,99±1,06), não existem disputas profissionais no local de trabalho (2,16±1,20), não existem conflitos no ambiente de trabalho (2,38±1,06), a comunicação entre funcionários é satisfatória (2,26±,88), as informações que os professores precisam para executar tarefas são de fácil acesso (2,22±1,05), e existe apoio das chefias para o desenvolvimento profissional dos professores (2,20±1,13).

Destacam-se como pontos críticos os itens: as tarefas são cumpridas com pressão temporal (3,36±0,87), as normas para execução das tarefas são rígidas (3,42±1,01), a fiscalização do desempenho é presente (3,48±1,12), o número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas (3,20±1,11), os resultados esperados estão fora da realidade (2,97±1,15), falta de tempo para realizar pausa e descanso no trabalho (3,21±1,24), existe divisão entre quem planeja e quem executa (2,51±1,32), as condições de trabalho que são precárias

(3,35±1,08), o ambiente físico que é desconfortável (3,28±1,18), há excesso de barulho no ambiente de trabalho (3,40±1,17), o mobiliário no local de trabalho é inadequado (3,30±1,13), os instrumentos de trabalho que são insuficientes para realizar as tarefas (3,33±1,08), o posto de trabalho que é inadequado para realização das tarefas (2,93±1,12), os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários (3,28±1,12), o espaço físico para realizar o trabalho é inadequado (3,16±1,23), o material de consumo é insuficiente (3,19±1,14), e existência de individualismo no ambiente de trabalho (2,51±1,17).

Por fim, os pontos graves foram o ritmo de trabalho que é acelerado (3,95±0,89) e a cobrança por resultados (4,22±0,84). A média geral de todos os itens foi (2,87±0,52). Os resultados expostos anteriormente se deram em forma de média e desvio padrão. A seguir um demonstrativo da tabela com os resultados da escala.

**Tabela 2: Resultados da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho**

| | **Média** |
|---|---|
| O ritmo de trabalho é acelerado | 3,95±0,89 |
| As tarefas são cumpridas com pressão temporal | 3,36±0,87 |
| A cobrança por resultados é presente | 4,22±0,84 |
| As normas para execução das tarefas são rígidas | 3,42±1,01 |
| Existe fiscalização do desempenho | 3,48±1,12 |
| O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas | 3,20±1,11 |
| Os resultados esperados estão fora da realidade | 2,97±1,15 |
| Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho | 3,21±1,24 |
| Existe divisão entre quem planeja e quem executa | 2,51±1,32 |
| As condições de trabalho são precárias | 3,35±1,08 |
| O ambiente físico é desconfortável | 3,28±1,18 |
| Existe barulho no ambiente de trabalho | 3,40±1,17 |
| O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado | 3,30±1,13 |
| Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas | 3,33±1,08 |
| O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas | 2,93±1,12 |
| Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários | 3,28±1,12 |
| O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado | 3,16±1,23 |
| As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas | 2,19±1,22 |
| O material de consumo é insuficiente | 3,19±1,14 |
| As tarefas não estão claramente definidas | 2,27±1,08 |
| A autonomia é inexistente | 2,36±1,12 |
| A distribuição das tarefas é injusta | 2,06±1,10 |
| Os funcionários são excluídos das decisões | 1,88±1,01 |
| Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado | 1,99±1,06 |
| Existem disputas profissionais no local de trabalho | 2,16±1,20 |
| Existe individualismo no ambiente de trabalho | 2,51±1,17 |
| Existem conflitos no ambiente de trabalho | 2,38±1,06 |
| A comunicação entre funcionários é insatisfatória | 2,26±0,88 |

| | |
|---|---|
| As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso | 2,22±1,05 |
| Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional | 2,20±1,13 |

Dados expressos em forma de média e desvio padrão

Os resultados por domínio indicam, também, que as Condições de Trabalho (3,14±0,74) e Organização do Trabalho (3,37±0,56) encontram-se em situação crítica, enquanto que as Relações Socioprofissionais (2,21±0,68) são satisfatórias. A média geral destes domínios também indica situação crítica (2,87±0,52).

**Tabela 3: Resultados por domínio Contexto de Trabalho**

| EACT | Média |
|---|---|
| Condições de Trabalho | 3,14±0,74 |
| Organização do Trabalho | 3,37±0,56 |
| Relações Socioprofissionais | 2,21±0,68 |
| Média Geral | 2,87±0,52 |

Dados expressos em forma de média e desvio padrão

### 5.3 Resultados do "WHOQOL-bref"

Não houve resultados da qualidade de vida caracterizada por serem "muito boa". Os resultados obtidos estavam enquadrados nas facetas compreendidas como "boa", "regular" e que necessitam de "melhoras". Tal pressuposto afirma que não existe qualidade de vida "muito boa" nesta amostra, mais aproximações da idealização e percepção do que pode ser "boa" ou "ruim" para cada sujeito.

Os resultados caracterizados como "boa" ou "bom" são: medida que a vida tem sentido (4,12±0,82), capacidade de se locomover (4,16±0,84) e satisfação com as relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas) (4,01±0,73).

Os resultados caracterizados por serem regulares são: avaliação da qualidade de vida (3,68±0,80), satisfação com saúde (3,43±0,96), medida que uma dor impede de realizar algo que precisa (3,65±0,94), necessidade de um tratamento médico para levar vida diária (3,33±1,03), quanto os professores aproveitam a vida (3,28±0,79), capacidade de concentração (3,55±0,65), segurança sobre sentimentos da vida diária (3,41±0,83), quão saudável é o ambiente físico (3,15±0,77), energia para o dia-a-dia (3,54±0,74), capacidade de aceitar a aparência física (3,95±0,89), informações que precisam no dia-a-dia (3,21±0,78), satisfação com o sono (3,35±1,03), satisfação com a capacidade de desempenhar as atividades

do seu dia-a-dia (3,60±0,80), satisfação com capacidade pessoal para o trabalho (3,71±0,78), satisfação consigo mesmo (3,90±0,83), satisfação com a vida sexual (3,86±0,90), satisfação com o apoio dos amigos (3,84±0,81), satisfação com as condições do local em que mora (3,78±0,88), satisfação com o meio de transporte (3,74±1,04) e frequência que vivencia sentimentos negativos, tais como, mau humor, desespero, ansiedade ou depressão (3,84±0,94).

E, por fim, os resultados que necessitam de melhoras são: recursos financeiros insuficientes para satisfazer necessidades (2,70±0,83), oportunidades de atividade de lazer (2,79±0,81) e satisfação com o acesso aos serviços de saúde (2,78±1,07).

**Tabela 4: Resultados da Escala de Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde**

| | **Média** |
|---|---|
| **WHOQOL-bref** | |
| Como você avaliaria sua qualidade de vida | 3,68±0,80 |
| Quão satisfeito (a) você está com a sua saúde | 3,43±0,96 |
| Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa | 3,65±0,94 |
| O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária | 3,33±1,03 |
| O quanto você aproveita a vida | 3,28±0,79 |
| Em que medida você acha que a sua vida tem sentido | 4,12±0,82 |
| O quanto você consegue se concentrar | 3,55±0,65 |
| Quão seguro (a) você se sente em sua vida diária | 3,41±0,83 |
| Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos) | 3,15±0,77 |
| Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia | 3,54±0,74 |
| Você é capaz de aceitar sua aparência física | 3,95±0,89 |
| Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades | 2,70±0,83 |
| Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia | 3,21±0,78 |
| Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer | 2,79±0,81 |
| Quão bem você é capaz de se locomover | 4,16±0,84 |
| Quão satisfeito (a) você está com o seu sono | 3,35±1,03 |
| Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia | 3,60±0,80 |
| Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade para o trabalho | 3,71±0,78 |
| Quão satisfeito (a) você está consigo mesmo | 3,90±0,83 |
| Quão satisfeito (a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas) | 4,01±0,73 |
| Quão satisfeito (a) você está com sua vida sexual | 3,86±0,90 |
| Quão satisfeito (a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos | 3,84±0,81 |
| Quão satisfeito (a) você está com as condições do local onde mora | 3,78±0,88 |
| Quão satisfeito (a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde | 2,78±1,07 |
| Quão satisfeito (a) você está com o seu meio de transporte | 3,74±1,04 |
| Com que frequência você tem sentimentos negativos, tais como, mau humor, | 3,84±0,94 |

| |
|---|
| desespero, ansiedade ou depressão. |

Dados expressos em forma de média e desvio padrão

A análise dos escores dos domínios foi calculada através da soma dos escores da média da "n" questões que compõem cada domínio. Nos domínios compostos por até sete questões, foi calculado somente se o número das facetas não calculadas não foi igual ou superior a dois. Nos domínios compostos por mais de sete questões, foi calculado somente se o número de facetas não calculadas não foi igual ou superior a três. O resultado é multiplicado por quatro, sendo representado em uma escala de 4 a 20. Os escores dos domínios são convertidos para uma escala de 0 a 100, na qual de 0 a 50 indica a necessidade de melhoras na qualidade de vida, e 51 a 100 indica qualidade de vida boa (PEDROSO *et al.*, 2010).

Os resultados obtidos dos domínios foram: Domínio I (Domínio físico) (13,37±1,48), Domínio II (Domínio psicológico) (13,97±1,64), Domínio III (Relações sociais) (15,60±2,52), Domínio IV (Meio ambiente) (12,79±1,96) e Domínio V (Geral) (14,22±3,04). Os resultados seguiram o padrão de média e desvio padrão. O resultado final da qualidade de vida corresponde a (69,95). A seguir os dados expressos na tabela 5.

**Tabela 5: Resultados por domínio da Qualidade de Vida**

| **WHOQOL-bref** | |
|---|---|
| Domínio I - Domínio físico | 13,37±1,48 |
| Domínio II - Domínio psicológico | 13,97±1,64 |
| Domínio III - Relações sociais | 15,60±2,52 |
| Domínio IV - Meio ambiente | 12,79±1,96 |
| Domínio V – Geral | 14,22±3,04 |
| Média Geral | 13,65±1,43 |

Dados expressos em forma de média e desvio padrão

### 5.4 Associação dos dados Sociodemográficos com o EACT e WHOQOL-bref

Na associação de fatores a idade não influenciou qualidade de vida (0,391) e contexto de trabalho (0,371). Gênero também não influenciou qualidade de vida (0,675) e contexto de trabalho (0,978). Formação não influencia qualidade de vida (0,113) e contexto de trabalho (0,377). Escolaridade também não influencia qualidade de vida (0,113) e contexto de trabalho (0,621). Estado civil não influencia qualidade de vida (0,700) e contexto de trabalho (0,586). Carga horária não influencia qualidade de vida (0,418) e contexto de trabalho (0,846). Trabalhar em outra instituição também não influencia qualidade de vida (0,843) e contexto de trabalho (0,568). Tempo de serviço no cargo também não influencia

qualidade de vida (0,404) e contexto de trabalho (0,054). Ensino infantil também não influencia qualidade de vida (0,464) e contexto de trabalho (0,112). O ensino fundamental I não influencia na qualidade de vida (0,239), porém têm relação positiva com o contexto de trabalho (0,040). E ensino fundamental II não influencia qualidade de vida (0,731) e contexto de trabalho (0,059). Por fim, qualidade de vida e contexto de trabalho tem sentido diferente e independente de idade, gênero, formação, escolaridade, estado civil, carga horária, tempo de serviço na instituição, trabalho em outra instituição e tempo de serviço no cargo. Os dados foram expressos em forma de frequência absoluta e percentual. A seguir a demonstração dos resultados na tabela 6.

**Tabela 6: Associação Sociodemográfica, Qualidade de Vida e Contexto de Trabalho**

| | **WHO** | | | **EACT** | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Indiferente** | **Satisfeito** | **p-Valor** | **Satisfatório** | **Crítico** | **Grave** | **p-Valor** |
| **Idade** | | | | | | | |
| Entre 18 e 30 anos | 10 | 4 | 0,391 | 2 | 11 | 1 | 0,371 |
| | 10,4% | 5,4% | | 7,4% | 8,1% | 12,5% | |
| Entre 31 e 50 anos | 61 | 46 | | 15 | 86 | 6 | |
| | 63,5% | 62,2% | | 55,6% | 63,7% | 75,0% | |
| Mais de 50 anos | 25 | 24 | | 10 | 38 | 1 | |
| | 26,0% | 32,4% | | 37,0% | 28,1% | 12,5% | |
| **Genero** | | | | | | | |
| Masculino | 11 | 7 | 0,675 | 3 | 14 | 1 | 0,978 |
| | 11,5% | 9,5% | | 11,1% | 10,4% | 12,5% | |
| Feminino | 85 | 67 | | 24 | 121 | 7 | |
| | 88,5% | 90,5% | | 88,9% | 89,6% | 87,5% | |
| **Formação** | | | | | | | |
| Ciências da natureza | 6 | 2 | 0,113 | 0 | 7 | 1 | 0,377 |
| | 10,5% | 5,1% | | ,0% | 8,9% | 20,0% | |
| Filosofia/Pedagogia | 30 | 30 | | 7 | 51 | 2 | |
| | 52,6% | 76,9% | | 58,3% | 64,6% | 40,0% | |
| História/Geografia | 10 | 4 | | 2 | 10 | 2 | |
| | 17,5% | 10,3% | | 16,7% | 12,7% | 40,0% | |
| Informática/Matemática | 11 | 3 | | 3 | 11 | 0 | |
| | 19,3% | 7,7% | | 25,0% | 13,9% | ,0% | |
| **Escolaridade** | | | | | | | |
| Segundo grau | 9 | 6 | 0,172 | 3 | 12 | 0 | 0,621 |
| | 9,4% | 8,1% | | 11,1% | 8,9% | ,0% | |
| Superior incompleto | 13 | 6 | | 3 | 16 | 0 | |
| | 13,5% | 8,1% | | 11,1% | 11,9% | ,0% | |
| Superior | 25 | 12 | | 4 | 32 | 1 | |
| | 26,0% | 16,2% | | 14,8% | 23,7% | 12,5% | |
| Pós-graduação | 49 | 50 | | 17 | 75 | 7 | |
| | 51,0% | 67,6% | | 63,0% | 55,6% | 87,5% | |
| **Estado civil** | | | | | | | |
| Solteiro | 30 | 22 | 0,700 | 12 | 38 | 2 | 0,586 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 31,3% | 29,7% | | 44,4% | 28,1% | 25,0% | |
| Casado | 57 | 42 | | 14 | 80 | 5 | |
| | 59,4% | 56,8% | | 51,9% | 59,3% | 62,5% | |
| Viúvo | 2 | 4 | | 0 | 6 | 0 | |
| | 2,1% | 5,4% | | ,0% | 4,4% | ,0% | |
| Outro | 7 | 6 | | 1 | 11 | 1 | |
| | 7,3% | 8,1% | | 3,7% | 8,1% | 12,5% | |
| **Carga horária** | | | | | | | |
| 20h/30h | 8 | 6 | 0,418 | 1 | 12 | 1 | 0,846 |
| | 8,3% | 8,1% | | 3,7% | 8,9% | 12,5% | |
| 40h/60h | 88 | 68 | | 26 | 123 | 7 | |
| | 91,7% | 91,9% | | 96,3% | 91,1% | 87,5% | |
| **Tempo serviço instituição** | | | | | | | |
| Até 10 anos | 46 | 39 | 0,536 | 17 | 66 | 2 | 0,144 |
| | 47,9% | 52,7% | | 63,0% | 48,9% | 25,0% | |
| Mais de 10 anos | 50 | 35 | | 10 | 69 | 6 | |
| | 52,1% | 47,3% | | 37,0% | 51,1% | 75,0% | |
| **Trabalha em outra instituição** | | | | | | | |
| Sim | 7 | 6 | 0,843 | 3 | 10 | 0 | 0,568 |
| | 7,3% | 8,1% | | 11,1% | 7,4% | ,0% | |
| Não | 89 | 68 | | 24 | 125 | 8 | |
| | 92,7% | 91,9% | | 88,9% | 92,6% | 100,0% | |
| **Tempo serviço cargo** | | | | | | | |
| Até 10 anos | 28 | 15 | 0,404 | 8 | 34 | 1 | 0,054 |
| | 29,2% | 20,3% | | 29,6% | 25,2% | 12,5% | |
| 11 a 20 anos | 28 | 23 | | 9 | 36 | 6 | |
| | 29,2% | 31,1% | | 33,3% | 26,7% | 75,0% | |
| Mais de 20 anos | 40 | 36 | | 10 | 65 | 1 | |
| | 41,7% | 48,6% | | 37,0% | 48,1% | 12,5% | |
| **Tipo ensino infantil** | | | | | | | |
| Não | 56 | 39 | 0,464 | 17 | 71 | 7 | 0,112 |
| | 58,3% | 52,7% | | 63,0% | 52,6% | 87,5% | |
| Sim | 40 | 35 | | 10 | 64 | 1 | |
| | 41,7% | 47,3% | | 37,0% | 47,4% | 12,5% | |
| **Tipo ensino fundamental I** | | | | | | | |
| Não | 27 | 15 | 0,239 | 6 | 31 | 5* | ***0,040*** |
| | 28,1% | 20,3% | | 22,2% | 23,0% | 62,5% | |
| Sim | 69 | 59 | | 21* | 104* | 3 | |
| | 71,9% | 79,7% | | 77,8% | 77,0% | 37,5% | |
| **Tipo ensino fundamental II** | | | | | | | |
| Não | 57 | 42 | 0,731 | 13 | 84 | 2 | 0,059 |
| | 59,4% | 56,8% | | 48,1% | 62,2% | 25,0% | |
| Sim | 39 | 32 | | 14 | 51 | 6 | |
| | 40,6% | 43,2% | | 51,9% | 37,8% | 75,0% | |
| | 4,2% | 5,4% | | - | - | - | |

*p<0,05, teste qui-quadrado ou Exato de Fisher;

Dados expressos em forma de frequência absoluta e percentual.
Os pacientes com EACT crítico tiveram uma qualidade de vida 3,19 (IC95% = 1,33 - 7,64) vezes inferior que os pacientes com EACT satisfatório.

### 5.5 Associação EACT e WHOQOL-bref

O domínio "condições de trabalho" está diretamente relacionado com "organização do trabalho" (0,374) e "relações socioprofissionais" (0,465), ou seja, quanto melhores as condições de trabalho melhor a organização do trabalho e as relações socioprofissionais. Destaca-se também que o domínio "condições de trabalho" está relacionado negativamente com o domínio "meio ambiente" (-0,249), domínio da "autopercepção" (-0,178) e o domínio "geral" (-0,195), ou seja, quanto melhores as condições de trabalho pior a autopercepção, a relação com o meio ambiente e o domínio geral.

O domínio "organização do trabalho" está diretamente relacionado com as "relações socioprofissionais" (0,300). Com isso, quanto melhor a organização no trabalho melhores são as formas de relações entre os profissionais. Já as "relações socioprofissionais" indicaram relação negativa com o domínio "relações sociais" (-0,210), domínio "meio ambiente" (-0,234) e domínio "geral" (-0,157), ou seja, quanto melhores as relações profissionais pior o desempenho nas relações sociais e com o meio ambiente.

O domínio "físico" da qualidade de vida mostrou relação positiva com o domínio "psicológico" (0,408), domínio "relações sociais" (0,265), domínio "meio ambiente" (0,366), domínio da "autopercepção" (0,295) e o domínio "geral" (0,636), ou seja, quanto melhores as capacidades físicas melhor o desempenho nas condições psicológicas, relações sociais, meio ambiente e a percepção geral da qualidade de vida. O domínio "psicológico" mostrou relação direta com o domínio "relações sociais" (0,375), domínio "meio ambiente" (0,553), domínio da "autopercepção" (0,541) e o domínio "geral" (0,780), ou seja, quanto melhores as condições psicológicas melhores as relações sociais, ambientais, autopercepção e qualidade de vida de modo geral.

O domínio das "relações sociais" mostrou relação direta com domínio "meio ambiente" (0,415), domínio da "autopercepção" (0,374) e o domínio "geral" (0,608), ou seja, quanto melhores as relações sociais melhor o desempenho na autopercepção e representação da qualidade de vida de modo geral. O domínio "meio ambiente" mostrou relação direta com o domínio "autopercepção" (0,536) e o domínio "geral" (0,845), ou seja, quanto melhor a percepção do meio ambiente melhor o desempenho na autopercepção e qualidade de vida geral. Por fim, o domínio da "autopercepção" mostrou relação direta com o domínio "geral",

ou seja, quanto melhor a autopercepção melhor o desempenho na qualidade de vida de modo geral (TEIXEIRA *et al.*, 2017). A seguir a tabela 7 demostrará a relação EACT e WHOQOL-bref em formato numérico:

**Tabela 7: Relação Contexto de Trabalho e Qualidade de Vida**

| | | EACT | | | | WHO | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Média | Condições de Trabalho | Organização do Trabalho | Relações Socioprofissionais | Domínio físico | Domínio psicológico | Domínio relações sociais | Domínio meio ambiente | Domínio autoperceção | GERAL |
| **EACR** | | | | | | | | | | | |
| **Media** | **r** | - | ***0,815**** | ***0,628**** | ***0,809**** | -0,007 | -0,118 | ***-0,151**** | ***-0,245**** | ***-0,160**** | ***-0,176**** |
| | **p-Valor** | - | ***<0,001*** | ***<0,001*** | ***<0,001*** | 0,928 | 0,127 | ***0,049*** | ***0,001*** | ***0,037*** | ***0,021*** |
| **Condições** | **r** | - | - | ***0,374**** | ***0,465**** | -0,031 | -0,127 | -0,116 | ***-0,249**** | ***-0,178**** | ***-0,195**** |
| **de Trabalho** | **p-Valor** | - | - | ***<0,001*** | ***<0,001*** | 0,692 | 0,099 | 0,132 | ***0,001*** | ***0,020*** | ***0,011*** |
| **Organização** | **r** | - | - | - | ***0,300**** | -0,019 | -0,103 | -0,045 | -0,108 | -0,146 | -0,119 |
| **do Trabalho** | **p-Valor** | - | - | - | ***<0,001*** | 0,807 | 0,183 | 0,564 | 0,161 | 0,058 | 0,124 |
| **Relações** | **r** | - | - | - | - | -0,003 | -0,098 | ***-0,210**** | ***-0,234**** | -0,124 | ***-0,157**** |
| **Socioprofissionais** | **p-Valor** | - | - | - | - | 0,971 | 0,206 | ***0,006*** | ***0,002*** | 0,108 | ***0,041*** |
| **WHO** | | | | | | | | | | | |
| **Domínio** | **r** | - | - | - | - | - | ***0,408**** | ***0,265**** | ***0,366**** | ***0,295**** | ***0,636**** |
| **físico** | **p-Valor** | - | - | - | - | - | ***<0,001*** | ***<0,001*** | ***<0,001*** | ***<0,001*** | ***<0,001*** |
| **Domínio** | **r** | - | - | - | - | - | - | ***0,375**** | ***0,553**** | ***0,541**** | ***0,780**** |
| **psicológico** | **p-Valor** | - | - | - | - | - | - | ***<0,001*** | ***<0,001*** | ***<0,001*** | ***<0,001*** |
| **Domínio relações** | **r** | - | - | - | - | - | - | - | ***0,415**** | ***0,374**** | ***0,608**** |
| **sociais** | **p-Valor** | - | - | - | - | - | - | - | ***<0,001*** | ***<0,001*** | ***<0,001*** |
| **Domínio meio** | **r** | - | - | - | - | - | - | - | - | ***0,536**** | ***0,845**** |
| **ambiente** | **p-Valor** | - | - | - | - | - | - | - | - | ***<0,001*** | ***<0,001*** |
| **Domínio** | **r** | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ***0,689**** |
| **autoperceção** | **p-Valor** | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ***<0,001*** |
| **Geral** | **r** | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | **p-Valor** | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

*p<0,05, correlação de Spearman;

# 6 DISCUSSÃO

Respeitando a diversidade e a especificidade das redes de ensino, a Resolução CNE/CEB nº 2/2009 propõe que as secretarias de educação façam esforços no sentido de avançar rumo à jornada integral de 40 horas/semanais, com a vinculação do professor a uma única escola. Porém, existem escolas que desenvolvem carga horária de 10, 20, 30 e 40 horas com os professores, flexibilizando suas atividades e possibilitando a execução de atividades em outras instituições. Há também instituições que desenvolvem horários fragmentados como, por exemplo, 15, 25, 35 e até 45 horas por semana (BRASIL, 2009; ARELAGO *et al*., 2014). Neste estudo, foi evidenciado professores com carga horária com 20, 30, 40 e até 60 horas. Porém, a carga horária não mostrou relação com qualidade de vida e contexto de trabalho.

Giannini, Latorre e Ferreira (2012) identificaram, num estudo de caso-controle com 167 professores e 354 avaliações, que não há resultados significativos referentes à relação das cargas horárias, condições de trabalho e problemas de voz. Os participantes se dividiram em cargas horárias diferentes sendo que de 0 a 10 horas foram registrados por 14 professores (13,3%), 11 a 15 horas foram registrados 16 professores (15,2%), 21 a 30 horas foram registrados 32 professores (30,5%), 31 a 40 horas foram registrados 24 professores (22,9%) e acima de 40 horas foram registrados 19 professores (18,1%). Os demais não responderam estes itens.

Valente, Botelho e Silva (2015) identificaram, num estudo transversal de inquérito epidemiológico com 389 professores, que não existe articulação entre carga horária, estresse e condições de trabalho. Os professores se dividiam de 0 a 10 horas 27 professores (8,8%), 11 a 20 horas 107 professores (34,9%), 21 a 30 horas 95 professores (30,9%), 31 a 40 horas 57 professores (18,6%) e acima de 41 horas 21 professores (6,8%). Seus resultados estavam voltados para (81% dos professores) distúrbio de voz, sendo que 57,7% apontam como possível causa o uso intensivo. Os sintomas autorreferidos mais prevalentes foram rouquidão (72,3%), garganta seca (74,6%), esforço ao falar (64,5%) e cansaço ao falar (60,6%). Neste aspecto, é importante investigar outros contextos e amostras para confirmação destes resultados apontados.

Outra situação na educação infantil é referente à feminização no magistério, como foi mostrado neste trabalho que o público feminino é de 152 (89,4%) pessoas, ou seja, o estabelecimento do lugar do professor pela figura feminina. Vale ressaltar que essa missão é uma representação social (MATOS *et al.*, 2017) construída sob a mulher como portadora de

amor e paciência, características tidas como fundamentais para o ensino na infância e na adolescência. Porém, essa característica é contraditória, pois coloca a mulher como cuidadora, ao invés de professora. Outra característica apontada é que tais professoras mostram um índice superior de formação em pedagogia com 60 pessoas, o que pode ser um problema referente ao ensino de conteúdos e disciplinas como física, matemática, química, biologia, história, geografia e português (PENNA, 2012). Neste estudo, a formação em pedagogia representa (62,5%).

Nesta lógica, pode-se criar preconceito do perfil masculino na profissão docente no ensino infantil e fundamental pela construção histórica colocar a mulher com maior apropriação para atuação, ou seja, na sociedade ainda existe o debate de atividades relacionadas ao homem e à mulher. Isso pode representar machismo ao passo que a disputa e questionamentos mostram que existe o conflito na afirmação do que pode ser ou não considerado bom para determinado fim, através de interesses, poder e tentativa de afirmação ideológica (RABELO, 2013). O número de sujeitos, neste estudo, que se classificaram como sendo do gênero masculino foi apenas de 18 (10,6%).

O homem atuando como docente do ensino infantil e fundamental é excluído da aceitação decorrente da sua postura, pois esta reflete a superficialidade da sua amostra física, com musculatura diferenciada do sexo feminino e sendo compreendido historicamente como provedor de força e agressão, estando distante de executar uma prática que exige amor e compreensão com seres frágeis, como crianças, ou seja, o carinho de ensinar ao público jovem e na infância é considerado como sendo do sexo feminino (RABELO, 2013).

Tais expectativas possibilitam discriminação de gênero ocasionando preconceito com os professores, oriundo das bases sociais. O que temos então são reproduções preconceituosas acerca de condutas que são estabelecidas pelo outro. Tais condutas estabelecidas pelo outro perpassam julgamentos e valores pessoais reproduzidos socialmente através da socialização e o lançamento de hipóteses como critério de avaliação do que pode ser bom ou ruim para os padrões socioculturais. As representações comuns são que o público masculino no ensino infantil é tido como algo incomum ou sem as características do público geral (RABELO, 2013).

Destaca-se ainda que ensinar no ensino infantil e fundamental pode ser fonte de satisfação decorrente das práticas de transmissão cultural, proporcionando afetividade, sensibilidade e emoções, que acontecem por meio de atividades práticas. Isto explica o maior número de profissionais, neste estudo (62,5%), com formação em pedagogia (74) e ciências humanas, áreas que possibilitam a aproximação com estas vivências. Essa formação

possibilita alegria, convívio pacífico e afetivo com a prática educativa. Tais atividades são compreendidas como possibilidade de mergulhar em vivências prazerosas que proporcionam o desenvolvimento da autoestima. Porém, para pedagogos, ensinar disciplina como matemática requer rigidez, padronização comportamental e racionalismo exagerado, descaracterizando o sentido das relações humanas (GARIGLIO, 2015).

Referente às condições de trabalho, essas estão em articulação precisa e fundamental com o contexto de trabalho. O contexto de trabalho expressa o lócus material, organizacional e social, operando a atividade de trabalho com estratégias individuais e coletivas através da mediação utilizada pelos trabalhadores na interação com a realidade de trabalho. Este contexto articula múltiplas variáveis, compondo a totalidade e integrando a atividade (SILVA *et al.*, 2016; FERREIRA, MENDES, 2003). Neste estudo, a média geral do contexto de trabalho foi crítica (2,87±0,52). Outra situação é que estudo possibilita a compreensão da relação direta entre "condições de trabalho" com "organização do trabalho" (0,374). Há a relação entre "condições de trabalho" e "relações profissionais" (0,465). E ainda a relação entre "organização do trabalho" com "relações socioprofissionais" (0,300). Estes três domínios e variáveis compõem o contexto de trabalho (2,87±0,52).

As condições de trabalho são baseadas em longas jornadas de trabalho, ausência de pausas para descanso (3,21±1,24), má alimentação e risco de acidentes no trabalho, que prejudicam a saúde dos trabalhadores. Há curtos prazos de entrega de atividades (3,36±0,87), dificultando a realização, descanso, e empurrando os trabalhadores para o consumo de substâncias químicas, como anfetaminas e álcool, para manterem-se acordados e atender as urgências e prazos. Nas condições de trabalho encontramos também a infraestrutura dos postos (3,35±1,08), pressão pela produtividade, o ritmo acelerado, a falta de autonomia no trabalho, a competitividade e a ameaça de desemprego são aspectos que influenciam o sofrimento psíquico (SILVA *et al.*, 2016). Tais condições prejudicam a qualidade de vida dos profissionais. Entre os problemas e agravos à saúde mais frequentes, pode-se destacar sobrepeso e obesidade, diabetes, hipertensão, hipercolesterolemia, alterações posturais, privação e distúrbios do sono, sonolência excessiva e estresse (SILVA, BORGES, 2015).

Levando em consideração que o contexto de trabalho (2,87±0,52) dos professores mostrou resultados críticos nas condições de trabalho (3,14±0,74) e organização do trabalho (3,37±0,56), é importante destacar que os valores organizacionais, no ambiente de trabalho, influenciam na qualidade de vida dos trabalhadores (CAMPOS, RUEDA, 2017). Apesar da qualidade de vida dos professores está com indicadores positivos, é importante que haja alteração deste cenário como pressuposto para evitar o agravamento da situação. Outra

característica é o ritmo (3,95±0,89), barulho (3,40±1,17), ruído e outras situações em condições críticas. Neste aspecto, estando esse domínio em situação crítica pode possibilitar *handicap* auditivo, pois, segundo Santos (2017), existe a relação de *handicap* auditivo em trabalhadores com a exposição aos ruídos e contexto de trabalho.

Um aspecto importante da educação inicial diz respeito à precariedade na infraestrutura, o que pode comprometer a qualidade de vida dos professores. Neste estudo a infraestrutura apresentou-se crítica (3,28±1,18). Esta precariedade pode possibilitar um estado de tensão no sujeito através das exigências no ambiente profissional. É importante pensar em estratégias de transformação desta realidade na educação inicial em decorrência da associação com fator desqualificador do trabalho (CUTULI, 2017). Tal pressuposto foi afirmado neste estudo indicando precariedade com o contexto de trabalho (condições e organização) mostrando relação com a qualidade de vida.

Outra característica apontada neste estudo diz respeito a quantidade e qualidade dos materiais disponíveis no ambiente de trabalho que tem impacto direto para condições adequadas no exercício pleno de atividades, impedindo que as habilidades, conhecimento e atitudes, bem como a experiência de um profissional seja posto em prática, influenciando diretamente no estresse e na desmotivação, ou seja, a organização do trabalho, possibilitando desequilíbrio da qualidade de vida (TAMBASCO, 2017). Os materiais neste estudo mostraram resultados críticos (3,19±1,14).

Já as relações profissionais têm um grau de importância elevado no trabalho, explicando os dados obtidos (2,21±0,68). As relações possibilitam comunicação com chefias, problemas no ambiente de trabalho e o gerenciamento de demandas. A comunicação satisfatória possibilita gestão mais participativa. Esta comunicação satisfatória entre a equipe é um indicador importante podendo possibilitar segurança e bem-estar como pressuposto na busca pela organização do trabalho (3,37±0,56) relacionado às melhorias que possibilitem a qualidade de vida (69,95) (TAMBASCO, 2017).

A comunicação satisfatória (2,26±0,88) possibilita também a eliminação de situações que possam desencadear conflito no ambiente de trabalho. O conflito no trabalho, que neste estudo foi (2,38±1,06), é definido como um processo manifesto de incompatibilidade, desacordo ou dissonância entre pessoas, grupos ou organizações. Neste sentido, a atividade requer algum tipo de interação, comunicação e coordenação, podendo gerar tendências para a ação e constituindo uma fonte potencial de desacordos. Nos professores as relações profissionais são satisfatórias (2,21±0,68), ou seja, a comunicação é satisfatória ao passo que o individualismo (2,51±1,17) e conflito (2,38±1,06) no presente estudo têm indicadores

baixos. Tal pressuposto demostra que a competição (2,16±1,20), discordância ou dissociação, estão ausentes da percepção dos mesmos (GUIMARAES, MARTINS, 2008).

Na relação condições de trabalho e qualidade de vida (-0,195), quando as condições são precárias (3,14±0,74) existe a possibilidade do desenvolvimento do estresse, alterando a negativamente a qualidade de vida. Neste estudo, as condições de trabalho são precárias (3,14±0,74) e a qualidade de vida é boa (13,65±1,43), o que pode nos levar a pensar que se o contexto de trabalho continuar inalterado pode prejudicar a qualidade de vida. Ao passo que se a qualidade de vida está comprometida, as formas de adoecimento ganham espaço na vida do profissional, como o estresse e adoecimento (MORAES, 2005; SADIR, BIGNOTTO, LIPP, 2010; SILVA *et al.*, 2016).

É importante destacar que o estresse é uma noção tomada da física que significa tensão produzindo modificações no corpo. Nela, encontramos três fases: alarme, resistência e exaustão (LIPP, 1996). As condições de trabalho críticas (3,14±0,74), como levantado neste estudo, pode desencadear o estresse proporcionando aparecimento de doenças como o *Burnout*, que é definido como uma síndrome psicológica decorrente da forte tensão emocional crônica. As manifestações da síndrome do *Burnout* incluem perda progressiva do idealismo, das expectativas, da energia, da satisfação e do comprometimento no trabalho indicando a presença de um autoconceito negativo e atitudes desfavoráveis em relação ao trabalho (SILVA, BORGES, 2015), ou seja, foi apresentada neste estudo a insatisfação com as condições de trabalho (3,14±0,74) e organização do trabalho (3,37±0,56), como conceitos que podem desencadear *Burnout*. O que pode acontecer também é o docente sofrer no ambiente de trabalho e ao sair descaracterizar-se daquelas demandas a fim de não comprometer ou amortecer o sofrimento, para não prejudicar outros domínios de sua vida.

O *Burnout*, como indicador de condições críticas no ambiente de trabalho possibilita um fenômeno comum como estratégia de defesa, que é o prazer e sofrimento (TAMAYO, TROCCOLI, 2009; SANTOS, VARGAS, 2014). No sofrimento os profissionais buscam estratégias de enfrentamento para minimizar a percepção da precariedade no ambiente de trabalho, um exemplo disto são as relações que são desenvolvidas (2,21±0,68) como forma de combate às condições de trabalho. Nesta relação eles desenvolvem prazer através de vínculos satisfatórios (2,21±0,68), isto sustenta o pressuposto de que o trabalho pode constituir fonte de sofrimento, e, automaticamente, se tornar ferramenta de busca e transformação pelo prazer. O sofrimento psíquico no ambiente de trabalho, em contradição com a qualidade de vida, recebeu maior destaque a partir dos estudos de Dejours, que denominou seu campo de estudos como “psicodinâmica do trabalho” (MORAES, 2005).

O objeto de estudo de Dejours é a análise dinâmica dos processos psíquicos que mobilizam o confronto do sujeito com a sua realidade do trabalho, fazendo acepção à teoria freudiana, que remete ao sofrimento e não somente à doença. O foco das pesquisas deslocou-se para o estudo das defesas construídas coletivamente contra o sofrimento, como as relações socioprofissionais (2,21±0,68). O centro de investigação da psicodinâmica passou a ser o encadeamento entre as pressões de trabalho que causam sofrimento e conduzem à estruturação de estratégias coletivas de defesas. As defesas suavizam a percepção do sofrimento, possibilitando a luta contra os efeitos patogênicos do trabalho. Essas estratégias constituem um paradoxo, visto que, ao minimizar a percepção de sofrimento, protegem o psiquismo, entretanto contribuem para mascarar o sofrimento, facilitando a adaptação às pressões do trabalho (MORAES, 2005; DEJOURS, 2003).

É importante pensar, neste processo, em articulações com os dados obtidos pelos professores, que o investimento nas relações profissionais (2,21±0,68) pode ocasionar a perda do sentido em outras situações. Um exemplo disto é que as relações profissionais fortalecidas diminuem as relações sociais e as relações no ambiente familiar, ou seja, há um deslocamento do desejo e tensões do sujeito através das vivencias no ambiente de trabalho (GARCIA-ROZA, 1996).

Quando há distanciamento do ambiente familiar e social, compreende-se que há uma diminuição das relações com pais, família, filhos, amigos, parentes e vizinhos, dentre outras, ou seja, essas relações são colocadas em segundo plano e até desconfiguradas pela situação atual vivenciada pelos professores. Com isso, percebe-se o desenvolvimento de um mal-estar que perpassa não só o indivíduo mais todo o seu contexto, que por sua vez não terá o mesmo investimento libidinal dado por este membro, que sofre em decorrência das condições de trabalho (3,14±0,74).

Relações, informações, experiências ou afeto, não terão o mesmo sentido e as pessoas envolvidas que precisam do afeto (como os filhos ou pais) deste membro podem buscar formas alternativas de preenchimento deste vazio (amor) (FREUD, 2010). Na contemporaneidade, as formas tradicionais de preenchimento desse vazio podem ser as tecnologias, uso de substâncias psicoativas, arte, religião e outros, que nem sempre dão conta de simbolizar o sofrimento, do contrário aumenta ao passo que o indivíduo cria situações que desconhece a origem estando sujeito a diferentes contextos (ROUDINESCO, 1999; FREUD, 2010). Tais fatores podem ser desencadeados pelas relações profissionais fortalecidas (2,21±0,68) e a diminuição das relações fora do trabalho.

O apoio social e familiar também são elementos fundamentais para o desenvolvimento integral da qualidade de vida de professores. No caso dos professores estudados existe a possibilidade de distanciamento da família e do contexto social em decorrência do contexto de trabalho (2,87±0,52). Tal resultado pode indicar a transição do "bom" ao considerado "mau" referente à qualidade de vida (13,65±1,43) (PENTEADO, SILVA, MONTEIRO, 2015). Nesse ponto, a família como suporte de saúde e qualidade de vida no docente está impossibilitada de atuar como forma de intervenção, pois o contexto de trabalho (2,87±0,52) do professor pode possibilitar o distanciamento desta.

É importante destacar que neste estudo o caráter satisfação com recursos financeiros apontou que necessita de melhoras (2,70±0,83). Neste aspecto, um estudo realizado em Minas Gerais com 188 profissionais mostrou que a percepção de valores de base ética, satisfação do empregado e qualidade das relações com líderes e colegas, está relacionada com a qualidade na oferta de salários e benefícios. Isso proporciona ao trabalhador aspectos de confiança pautada no respeito, honestidade e transparência (SILVA, OLIVEIRA, 2017).

A qualidade de vida também é um fator que está em associação com a autoeficácia. Indivíduos autoeficazes podem ser capazes de perceber melhor o ambiente e a organização. Estudo realizado com 1027 profissionais identificou que existem correlações significantes entre a nota global de qualidade de vida e autoeficácia. Neste sentido, é importante desenvolver estratégias de promoção da qualidade de vida focada no indivíduo, como workshops, treinamentos, atividades de lazer, palestras motivacionais e eventos culturais (COELHO, 2016). No presente estudo os professores indicaram qualidade de vida boa demostrando autoeficácia através da capacidade de perceber que as condições de trabalho (2,87±0,52) estão críticas por meio das relações que envolvem diálogo e comunicação através das relações profissionais (2,21±0,68).

Um estudo com professores mostrou que o ambiente de trabalho é desfavorável à saúde vocal, reduzindo a qualidade de vida e desenvolvendo rouquidão através da intensidade da fala. Tais pressupostos podem possibilitar estresse. As estratégias comuns para superação geralmente são os hábitos saudáveis, como: atividade física, alimentação equilibrada, descanso/sono, evitar álcool e drogas. Tal contexto possibilita a busca por hábitos saudáveis, ou seja, a busca por estes mesmos que se podem fazer ausentes em decorrência do excesso de trabalho (PENTEADO; SILVA; MONTEIRO, 2015). Porém, como foi apresentado neste estudo, o acesso aos serviços de saúde dos professores mostrou-se crítico (2,78±1,07). Isso pode ser resultado da ausência de tempo para lazer (2,79±0,81) e ausência de dinheiro para investir nas necessidades básicas (2,70±0,83), tornando seu contexto desfavorável.

Outro aspecto apontado, referente à qualidade de vida e condições de trabalho, é a insuficiência ou inadequação dos meios de trabalho através da "organização do trabalho" (3,37±0,56) que dificultam e impedem o cumprimento dos propósitos organizacionais e profissionais, prejudicando a promoção de saúde e a integralidade do bem-estar e satisfação do trabalhador. Então há uma relação significativa entre condições de trabalho e qualidade de vida (-0,195). Outro fator de impacto nas condições de trabalho é a carga horária, que mesmo não tendo correlação no estudo apresentado (EACT 0,846; e WHO 0,418), estudos apontam a relação de carga horária com ritmo e desgaste mental (BRACARENSE *et al.*, 2015).

O relacionamento interpessoal (2,21±0,68) possibilita a compreensão das demandas problemáticas no ambiente de trabalho. Isto se dá por meio do diálogo, embasando a amizade e cumplicidade nas equipes de trabalho, possibilitando o favorecimento e realização de atividades cooperativas e afetuosas. Para os membros a união e trabalho em equipe é considerado um fator necessário para alcançar uma qualidade de vida no trabalho. Os profissionais consideraram que as relações firmadas na equipe são fundamentais para execução do trabalho, no que diz respeito à resolução de problemas (BRACARENSE *et al.*, 2015).

Tal relacionamento profissional satisfatório (2,21±0,68), como apontado neste estudo, possibilita um conjunto das ações de uma "organização do trabalho" (3,37±0,56) no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho. Ela envolve um movimento contrário de reação ao rigor dos métodos tayloristas que busca proporcionar maior humanização do trabalho, aumentando o bem-estar dos trabalhadores e sua participação nas decisões do trabalho (ZWIELEWSKI, TOLFO, 2016).

Esta relação desenvolve a atividade de reflexão coletiva entre profissionais para o enfrentamento das questões cotidianas. A prática se refere à experiência individual socializada em forma de relações. Neste contexto, destaca-se a troca de informações decorrente da acumulação de experiências e situações de trabalho. Tal pressuposto visa o suporte, confrontação e elaboração na resolução de problemas. Na prática docente, as distintas situações vivenciadas pelos professores passam a influenciar diretamente na sua capacidade de refletir, como barulho, ritmo, carga horária e outros artefatos, que possibilitam constrangimentos situacionais, limitações pessoais e o bem-estar emocional na ação dos docentes no "contexto de trabalho" (2,87±0,52) (PRYJMA, OLIVEIRA, 2016).

O contexto de trabalho perpassa também em salas de aulas lotadas de crianças, adolescentes ou jovens, muitas vezes sem expectativas de futuro, interesses difusos e conflitos emocionais, em que os professores precisam administrar diferentes necessidades,

estabelecendo disciplina e tentando alcançar o cumprimento da programação curricular. Neste estudo isto foi comprovado através da inadequação no posto de trabalho (2,93±1,12). Com isso, a atividade reflexiva ou a socialização das relações profissionais (2,21±0,68) possibilita a confrontação desta lógica e da prática mecanicista. Essas relações possibilitam o desencadeamento do reconhecimento do problema na busca conjunta de possíveis soluções, de modo que os diálogos e trocas de experiências sejam motivadores para o desenvolvimento profissional e coletivo. Tal pressuposto no estudo atual foi evidenciado através da ausência de dificuldades na comunicação (1,99±1,06) (PRYJMA, OLIVEIRA, 2016).

Destaca-se ainda que a qualidade de vida tem como indicador principal a saúde e segurança. Uma concepção de saúde, para além do modelo biologicista, envolve o aspecto biopsicossocial do sujeito. Ela também é um movimento de promoção e prevenção de agentes hospedeiros referentes aos observáveis e não observáveis, ou seja, objetivos e subjetivos. Assim, o conceito de "saúde" é concebido como potência de ação sobre o mundo, como capacidade normativa, de inventar novas normas que questionem o que está posto, principalmente diante do contexto de constante negação de suas singularidades, necessidades e potencialidades no qual o trabalhador se insere (MATOS *et al.*, 2017; MINAYO, COIMBRA, 2005). Neste estudo, a percepção de saúde mostrou-se boa (3,43±0,96), porém contraditória com o contexto de trabalho (2,87±0,52), onde a percepção da qualidade de vida mostrou-se (3,68±0,80) junto à sensação de segurança na vida diária (3,41±0,83).

A saúde está aliada à segurança no trabalho, ao passo que a segurança no trabalho é um conjunto de normas, ações e medidas preventivas destinadas à melhora dos ambientes de trabalho e à prevenção de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho. As ações ou medidas preventivas adotadas na segurança do trabalho podem ser de caráter psicológico, técnico, administrativo, educativo, de engenharia, organizacional, higiene ocupacional, ambiental, dentre outros. Dessa forma, faz-se necessário uma intervenção que possibilite o enfrentamento e mudança do cenário destes professores nas “condições de trabalho” (3,14±0,74) e “organização do trabalho” (3,37±0,56) objetivando desenvolver maior segurança (3,41±0,83) para o desenvolvimento da saúde (3,43±0,96) e qualidade de vida (3,68±0,80), individual e coletiva, dos professores estudados e uma estratégia seria através da ergonomia (SILVA, BORGES, 2015).

A segurança e saúde no trabalho possibilitam, através de políticas e projetos que indiquem necessidade de intervenção, o bem-estar e satisfação do trabalhador. O bem-estar refere-se às fontes de satisfação que o indivíduo desenvolve no seu ambiente e com sua atividade, e possibilita a criatividade, felicidade, avaliações de desempenho positivas e

resultados significativos de produção e qualidade. Há eficiência e eficácia no desenvolvimento do sujeito. Ela também depende de variáveis-chave como a confiança, a lealdade, a liderança, os valores e o humanismo (CARNEIRO, FERNANDES, 2015).

A satisfação, como produto final a ser alcançado neste público através de intervenções no ambiente de trabalho, é desenvolvida pelos processos subjacentes, citados anteriormente que envolve a diminuição da precariedade no contexto de trabalho (2,87±0,52). A satisfação no ambiente de trabalho é compreendida como uma variável de natureza emocional ou afetiva, proveniente da avaliação feita pelo trabalhador das condições psicossociais em seu ambiente de trabalho e atitude em relação a ela. Ela é um construto formado por cinco dimensões que indicam as vivências prazerosas no trabalho: (a) satisfação com os colegas; (b) satisfação com o salário; (c) satisfação com a chefia; (d) satisfação com a natureza do trabalho e (e) satisfação com as promoções (ANDRADE *et al.*, 2015). Corroborando os resultados obtidos, os professores apresentaram satisfação com os colegas de trabalho (2,16±1,20) e chefia (1,99±1,06), porém demostraram insatisfação com a natureza do trabalho através do contexto que vivem (2,87±0,52), bem como salários e respectivamente promoções, através das assimilações temáticas obtidas através dos questionários (2,70±0,83).

É incontestável que o professor exerce uma prática complexa e com muitos caminhos que podem possibilitar a insatisfação. Os principais tópicos da prática que merecem destaque são: desvalorização social, retração salarial, precariedade na formação, ausência de uma carreira docente e evasão profissional. Destaca-se a necessidade de reconstruí-la mediante o enfrentamento dos dilemas e desafios que são impostos no processo histórico e na atualidade. É necessário que seja considerado também o contexto de políticas educacionais que desencadeiem atratividade e retenção de bons profissionais para a docência (CERICATO, 2016). O estudo corroborou esses achados ao passo que transmitiu dados epidemiológicos da precariedade da formação em que 15 professores atuam sem formação profissional (8,8%), ou seja, apenas com o segundo grau completo, o que é insuficiente para lidar com a dinamicidade do cotidiano na sala de aula e com os conteúdos abordados.

Destaca-se então a formação continuada como estratégia para minimizar e cobrir as lacunas na formação inicial, que, uma vez reestruturada, através da formação continuada, possibilita o aprofundamento das temáticas buscando a inovação, como forma de suprir problemas que respondam as dificuldades específicas da docência, para elaboração de políticas e projetos, individuais ou coletivos, articulados com pesquisa e projeto político-pedagógico nas escolas. Tais propostas se fazem relevantes em decorrência das mudanças no

contexto atual referentes ao desenvolvimento científico, tecnológico e econômico, promovendo diferentes transformações na sociedade (CERICATO, 2016).

As condições de trabalho como componente da qualidade de vida dos professores, além de trazer prejuízo aos docentes, compromete o próprio ensino e a educação. Os alunos são os mais prejudicados, pois como a aprendizagem está comprometida estes perdem vantagem no mercado de trabalho, seleções e concursos. Nisto, a procura pela educação particular, como complemento da ausência da aprendizagem, cria um grande mercado de ensino e aprendizagem com a perda de valores que perpassam a transformação da consciência do indivíduo e a educação.

A reflexão sobre a qualidade do ensino é uma tarefa inadiável para gestores, pesquisadores e docentes, para atuarem num cenário de incerteza e complexidade. O novo contexto de trabalho docente é caracterizado pela precarização, flexibilidade, descaracterização do ambiente físico, ambiente físico degradado, circulação e rapidez na informação, entretenimento eletrônico, computadorizado e digital, desvalorizando a presença do docente no ambiente educacional. Tais características apontadas neste estudo possibilitam a perda da qualidade do ensino resultante da combinação de um conjunto de elementos intimamente relacionados dentre os quais se destacam, sobretudo, programas, métodos, instalações físicas, equipamentos, o clima institucional, relações humanas, valores, atitudes e motivações da relação sistemática. Tais características se assimilam ao contexto de trabalho que se deu precário no presente estudo (2,87±0,52) (SOARES, CUNHA, 2017).

A problemática de viver em contexto complexo é tomar atitudes que por vezes são desconhecidas pela consciência, prejudicando muitas vezes os alunos. Isso pode ser fruto da exaustão proporcionada pelas condições de trabalho, já apontada neste estudo (3,14±0,74). Um exemplo disto são as formas de repreender um aluno, que pode ser interpretada pelo último como situação de *bullying* ou abuso. Tal conduta pode acarretar consequências graves e deixar marcas na história do sujeito. O professor que sofre decorrente das condições de trabalho (3,14±0,74) pode repassar seu sofrimento ao outro, diversificando situações desagradáveis como uma teia causal. Silva *et al.* (2017) evidenciaram em seu estudo uma incidência de 43% de professores que afirmaram já ter provocado sofrimento em seus alunos em decorrência de seu próprio sofrimento, enquanto 25,3% dos docentes não soube responder. Dessa forma, entende-se que o sofrimento no aluno pode ter sido fruto do sofrimento do professor em decorrência do seu contexto de trabalho.

De fato, ser professor é considerado um desgaste emocional. A escola pública é vista como um local frequentado por alunos da periferia, possibilitando para docentes uma

sensação de sobrecarga, cansaço e dificuldade de lidar com esse público. Neste aspecto, a educação pode ser vista como hipocrisia, pois são ensinados valores como ética, autonomia, justiça, democracia, direitos humanos e respeito às diferenças. E os alunos de colégio público que moram na periferia, geralmente uma parcela, não executam estes princípios por viverem em um contexto de marginalidade. A solução que muitos professores encontram para fugir dos objetivos não alcançados são atividades que funcionam como forma de descarga das tensões e fuga ao mesmo tempo que produzem saúde no indivíduo (CERICATO, 2017).

Destaca-se ainda que o professor é afetado pelo aumento de exigências curriculares, laborais e profissionais (2,87±0,52). Neste contexto, constata-se ainda o surgimento de posturas inescrupulosas que provocam adoecimento e tentativa de se adaptar à realidade vivenciada. Uma delas refere-se ao fato da organização (3,37±0,56) e relações (2,21±0,68) no contexto de trabalho (2,87±0,52) seguir normas do modelo capitalista. As intensas transformações do atual estágio do capitalismo geralmente tomam um rumo que muitas vezes não compreendem a sociedade, possibilitando questionamentos pautados nas relações mercantis e trabalho alienado, vendendo suas capacidades sob condições precárias impostas pela lei do mercado (SANTOS, 2012).

Marx compreende que o trabalho vai além das condições materiais de existência, que descaracterizam a condição humana. O processo de trabalho envolve também relações homem e mundo, através da vida social, histórica, política, econômica e cultural. Nessas relações acontece a dominação, em que o homem cria condições e necessidades, não como essência humana, mas como fruto da sobrevivência e dominação (SANTOS, 2012; LOWY, 1991). Há um processo de alienação que configura o contrário na história da consciência e o homem em suas condições retornando ao princípio geral da vida, através da exploração. No público estudado além das condições de trabalho serem precárias, a vida social também é afetada junto a relação com o ambiente pessoal, desconstruindo histórias que possuem significados na configuração da identidade do sujeito.

Por fim, a ausência de equipamentos necessários para a execução da atividade docente provoca falhas no processo de ensino e aprendizagem. Esta ausência de instrumentos configura a falta de identificação e identidade com a tarefa. Tais equipamentos neste estudo também mostraram ser percebidos pelo público geral de professores como críticos (3,30±1,13). Quando falamos destas ferramentas retornamos às condições do trabalho (3,14±0,74). Outro problema na docência é a aquisição fragmentada da formação rápida com superficialidade de informações e competências dirigidas à prática. Neste estudo as chefias apresentam-se como apoiadoras do desenvolvimento profissional do docente (2,20±1,13),

porém 15 (8,8%) não possuem formação superior, o que pode ser fruto de desmotivação. Esta ausência de formação retrata a ineficiência de novas metodologias de ensino decorrente destes problemas materiais (3,30±1,13) de auxílio ao ensino infantil e fundamental, onde o público exige mais dinâmica para a elaboração de estratégias voltadas para a autonomia e reflexão. Destaca-se ainda que a nova formação exige regulação nas relações, preparo de materiais, seleção de atividades, organização do espaço e organização de tempo. Para que isso aconteça além do investimento nas estruturas física e material, é necessário treinamento com novas possibilidades de atuação e uso das tecnologias (RIBEIRO, 2012).

# 7 CONCLUSÃO

Pode-se compreender que a qualidade de vida e condições de trabalho em professores do ensino público estão diretamente correlacionadas, possibilitando aos docentes situações adversas que podem prejudicar ou beneficiar sua saúde. Apesar de a qualidade de vida dos professores terem indicadores positivos é importante que haja alterações no contexto de trabalho como estratégia de enfrentamento das condições críticas e manutenção da saúde dos professores.

Outro dado evidenciado é que os dados sóciodemográficos e laborais bem como os tipos de ensino em professores da rede pública não mostraram relação significativa, apenas os professores do Ensino Fundamental I tiveram relação direta e positiva com o contexto de trabalho. Houve relação direta na qualidade de vida e contexto de trabalho em professores. Destaca-se também que o contexto de trabalho se mostrou crítico nos fatores das condições de trabalho e organização do trabalho. Porém as relações mostram-se satisfatórias como possibilidade de confronto, diálogo, comunicação, *feedback* e debate, colocando-se como uma estratégia de enfrentamento em relação ao contexto de trabalho.

A qualidade de vida, a despeito de ser apontada como satisfatória, apresentou alterações no que se refere à insatisfação com a remuneração, tempo para lazer e acesso a saúde. É importante que haja intervenção nos pontos críticos como forma de promoção e prevenção de situações, através de políticas públicas, que possam posteriormente prejudicar os professores, assim como a reconfiguração no espaço administrativo e pedagógico para estabelecer situações que visem à satisfação dos professores como componente da qualidade de vida.

As intervenções subsidiadas através dos fatores críticos, apontados neste estudo, possibilitam aos diferentes interlocutores buscarem estratégias a fim de eliminar ou minimizar indicadores críticos existentes projetando novas situações de trabalho com produtos e tecnologias e relações que possam beneficiar o desenvolvimento individual e coletivo para o público presente. Ela proporciona a alteração da percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida, dentro dos sistemas de cultura e valores sociais nos quais está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. Estes valores estão direcionados à qualidade de vida e contexto de trabalho, representadas em uma perspectiva transcultural, multidimensional, através de relações e crenças com um sistema de avaliação objetiva e subjetiva do desenvolvimento individual. Tal perspectiva objetiva a transformação positiva no contexto de trabalho e qualidade de vida dos professores.

**REFERÊNCIAS**

ALMEIDA-FILHO, N.; BARRETO, M. L. **Epidemiologia & saúde: fundamentos, métodos, aplicações.** Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2014.

ANASTASIOU, L. G. C.; ALVES, L. P. **Processos de ensinagem na universidade**. Joinville: Univille, 2004.

ANDRADE, T. F. et al. Valores humanos e satisfação no trabalho de professores e servidores técnico-administrativos de uma universidade pública. **Rev. Psicol., Organ. Trab.,** Brasília, v. 15, n. 4, p. 397-406, 2015.

ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho**. Porto alegre: Artmed, 2004.

ANDRADE, P. P.; VEIGA, H. M. S. Avaliação dos trabalhadores acerca de um programa de qualidade de vida no trabalho: validação de escala e análise qualitativa. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, v. 32, n. 2, p. 304-319, 2012.

AQUINO, E. M. L. et al. Recrutamento de participantes no Estudo Longitudinal de Saúde do Adulto. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 47, n. 2, p. 10-18, 2013.

ARELARO, L. R. G.; JACOMINI, M. A.; SOUZA, N. A.; SANTOS, K. A. Condições do trabalho docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo. Brasília, **Rev. bras. estud. pedagog**., v. 95, n. 239, p. 197-217, 2014.

ARRUDA, J. J. A.; PILETTI, N. **Toda a história: história geral e história do Brasil.** São Paulo: Editora Àtica, 2004.

BARRETO, M. A. **Ofício, estresse e resiliência: desafios do professor universitário.** 2007. Dissertação (Mestrado em Educação) Centro de Ciências Sociais Aplicada, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Rio Grande do Norte, 2007.

BAUMAN, Z. **Amor líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2004.

BATISTA, J. B. V.; CARLOTTO, M. S.; COUTINHO, A. S.; AUGUSTO, L. G. S. Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB. **Rev. bras. epidemiol**., São Paulo, v. 13, n. 3, p. 502-512, 2010.

BECKER, F. Entrevista: escola e epistemologia do professor. **Revista profissão docente,** Minas Gerais, v. 3, n. 9, p. 40-46, 2003.

BENDASSOLLI, P.; SOBOLL, L. A. **Clínicas do trabalho: novas perspectivas do trabalho na atualidade**. São Paulo, Editora Atlas, 2011.

BORSOI, I. C. F. Da relação entre trabalho e saúde à relação entre trabalho e saúde mental. **Psicologia & sociedade,** Minas Gerais, v. 19, n. 1, p. 103-111, 2007.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução n° 466, 2012. **Diretrizes e Normas regulamentadoras de pesquisa envolvendo seres humanos.** Brasília, 12 dez. 2012.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Ensino médio inovador**. Brasília: Secretaria de Educação, 2009.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Conselho Nacional de Educação (CNE). Parecer CNE/CEB nº 9/2009, aprovado em 2 de abril de 2009. Revisão da Resolução CNE/CEB nº 3/97, que fixa Diretrizes para os novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília, 2009a.

BRACARENSE, C. F. et al. Qualidade de vida no trabalho: discurso dos profissionais da Estratégia Saúde da Família. **Esc. Anna Nery**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, p. 542-548, 2015.

CARNEIRO, L. L.; FERNANDES, S. R. P. Bem-estar pessoal nas organizações e lócus de controle no trabalho. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 15, n. 3, p. 257-270, 2015.

CARDOSO, J. P.; RIBEIRO, I. Q. B.; ARAÚJO, T. M.; CARVALHO, F. M.; REIS, E. J. F. B. Prevalência de dor musculoesquelética em professores. **Rev. bras. epidemiol.,** São Paulo, v. 12, n. 4, p. 604-614, 2009.

CAMPOS, M. I.; RUEDA, F. J. M. Effects of organizational values on quality of work life. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto, v. 27, n. 67, p. 65-75, 2017.

CAMPOS, G. W. S.; MINAYO, M. C. S.; AKERMAN, M.; JÚNIOR, M. D.; CARVALHO, Y. M. **Tratado de saúde coletiva**. São Paulo: Hucitec, 2013.

CARAMORI, P. M.; DALL'ACQUA, M. J. C. Estratégias pedagógicas empregadas por professores de educação especial aos seus alunos com deficiência intelectual severa: um estudo descritivo da prática docente. **Revista brasileira de educação especial,** Marília, v. 4, n. 21, p. 367-378, 2015.

CARBOGIM, F. C.; GONÇALVES, A. M. C. Docentes de enfermagem: prazer e sofrimento no trabalho. **Rev. min. enferm**, Minas Gerais, v. 2, n. 3, p. 291-296, 2007.

CEBALLOS, A. G. C.; CARVALHO, F. M.; ARAÚJO, T. M.; REIS, E. J. F. B. Avaliação perceptivo-auditiva e fatores associados à alteração vocal em professores. **Rev. bras. epidemiol.**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 285-295, 2011.

CERICATO, I. L. A profissão docente em análise no Brasil: uma revisão bibliográfica. **Rev. Bras. Estud. Pedagog.**, Brasília, v. 97, n. 246, p. 273-289, 2016.

CERICATO, I. L. Sentidos e significados da docência, segundo uma professora iniciante. **Educ. Real.**, Porto Alegre, v. 42, n. 2, p. 729-746, 2017.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2000.

CONSELHO NACIONAL DE SECRETÁRIOS DE SAÚDE. **Legislação do SUS**. Brasília: CONASS, 2003.

COELHO, E. et al. Autoeficácia e qualidade de vida no trabalho: um estudo com policiais militares. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 32, n. spe, p. 1-7, 2016.

COELHO-LIMA, F.; COSTA, A. L. F.; YAMAMOTO, O. H. O exercício profissional do psicólogo do trabalho e das organizações: uma revisão de produção científica. **Revista psicologia: organização e trabalho,** Rio Grande do Norte, v. 2, n. 11, p. 21-35, 2011.

COUTINHO, E. S. F.; CUNHA, G. M. Conceitos básicos de epidemiologia e estatística para a leitura de ensaios clínicos controlados. **Revista brasileira psiquiatria**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 2, p. 146-51, 2005.

COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E.; SOARES, D. H. P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & sociedade**, Porto Alegre, v. 19, n. 1, p. 29-37, 2007.

CRUZ, L. E. **Estresse e ansiedade no processo de ensino e aprendizagem**. Braga: Universidade do Minho, 1990.

CUTULI, R. D. Género y trabajo emocional: los fundamentos de la precariedad en el nivel inicial. **Mar del Plata, Provincia de Buenos Aires. Trab. soc.**, Santiago del Estero, n. 28, p. 37-54, 2017.

CZERESNIA, D.; FREITAS, C. M. **Promoção da saúde: conceitos, reflexões, tendências.** Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004.

DIÁRIO DO NORDESTE, 2016. **Ceará perde 2,6 mil professores da rede pública em três anos**. Disponível em: <http://diariodonordeste.verdesmares.com.br/cadernos/cidade/ce-perde-2-6-mil-professores-da-rede-publica-em-tres-anos-1.1412140> Acesso em 15 de maio de 2016, as 18h20min.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista produção**, Santa Catarina, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DELORS, J. **Educação: um tesouro a descobrir**. São Paulo: Cortez, 1999.

DORIA-FILHO, U. D. **Introdução á bioestatística para simples mortais**. São Paulo: Editora Negócio, 2000.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade pode promover a qualidade de vida no trabalho?: Reflexões de natureza metodológica. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 11, n. 1, p. 8-20, 2011.

FERREIRA, M. C. Ergonomia da atividade aplicada à qualidade de vida no trabalho: lugar, importância e contribuição da análise ergonômica do trabalho (AET). **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 40, n. 131, p. 18-29, 2015.

FERREIRA, E. M.; FERNANDES, M. F. P.; PRADO, C.; BAPTISTA, P. C. P.; FREITAS, G. F.; BONINI, B. B. Prazer e sofrimento no processo de trabalho do enfermeiro docente. **Rev. esc. enferm.**, São Paulo, v. 43, n. 2, p. 1292-1296, 2009.

FERREIRA, M C; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social brasileira**. Brasília: LPA, 2003.

FLECK, M. P. A.. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência e saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 33-38, 2000.

FREITAS, M. A. O.; CUNHA, I. C. K. O.; BATISTA, S. H. S. S.; ROSSIT, R. A. S. Docência em saúde: percepções de egressos de um curso de especialização em Enfermagem. **Revista comunicação em saúde**, São Paulo, v. 57, n. 20, p. 427-36, 2016.

FREUD, S. **O mal-estar na civilização, novas conferências introdutórias e outros textos (1930-1936).** São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

GARCIA-ROZA, L. A.. **Freud e o Inconsciente**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1996.

GARIGLIO, J. Â. A experiência escolar e a socialização pré-profissional de professores de educação física. **Educ. rev.**, Belo Horizonte, v. 31, n. 2, p. 229-251, 2015.

GIANNINI, S. P. P.; LATORRE, M. R. D. O.; FERREIRA, L. P. Distúrbio de voz e estresse no trabalho docente: um estudo caso-controle. **Cad. saúde pública**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 28, p. 2115-2124, 2012.

GRANDE, A. J.; SILVA, V.; ROCHA, T. B. X.; MARTINS, G. C.; JUNIOR, G. B. V. Determinantes da qualidade de vida no trabalho: ensaio clínico controlado e randomizado por clusters. **Rev. bras. med. esporte**, São Paulo, v. 19, n. 5, 2013.

GRILLO, M. H. M. M.; PENTEADO, R. Z. Impacto da voz na qualidade de vida de professore (a)s do ensino fundamental. **Pró-fono revista de atualização científica**, São Paulo, v. 17, n. 3, p. 1-12, 2005.

GOMES, R. P. et al. Pesquisas científicas com indivíduos pós Acidente Vascular Encefálico: dificuldades no recrutamento, alocação e aderência em dois diferentes protocolos de intervenção fisioterapêutica. **Fisioter. Pesqui.**, São Paulo, v. 22, n. 1, p. 34-40, 2015.

GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. R. **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

GOVERNO DO ESTADO DO CEARÁ. Anuário Estatístico do Ceará 2016. **Índice de Desenvolvimento Humano - IDH**. Disponível em: <http://www2.ipece.ce.gov.br/publicacoes/anuario/anuario2016/index.htm>. Acesso em 12 de Agosto de 2017.

GUIMARAES, V. F.; MARTINS, M. C. F. Bases de poder do supervisor, conflitos intragrupais e comprometimento organizacional e com a equipe. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 54-78, 2008.

GUIDINI, R. F.; BERTONCELLO, F.; ZANCHETTA, S.; DRAGONE, M. L. S. Correlações entre ruído ambiental em sala de aula e voz do professor. **Rev. soc. bras. fonoaudiol.**, v. 4, n. 17, p. 398-404, 2012.

HALL, A.; NEVES, C.; PEREIRA, A. **Grande maratona de estatística no SPSS.** Portugal: Escolar Editora, 2011.

HASHIZUME, C. M. **Saúde e afeto na docência: a busca incessante pela vida - estudo com professores de uma universidade pública.** 2010. 163 f. Tese (Doutorado) - Curso de Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

HIPOLITO, M. C. V. et al. Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção. **Rev. Bras. Enferm.**, Brasília, v. 70, n. 1, p. 189-197, 2017.

HOCHMAN, B.; NAHAS, F. X.; OLIVEIRA-FILHO, R. S.; FERREIRA, L. M. Desenhos de pesquisa. **Acta Cirúrgica Brasileira**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 2-9, 2005.

HOLANDA, T. C. M. **A psicologia na assistência a saúde pública**: **análise sob a ótica das representações sociais.** 1996. 2 v. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Departamento de Psicologia, Universidade de Federal do Ceará, Fortaleza, 1996.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades, Ceará, Limoeiro do Norte, 2017**. 2017. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=230760&search=ceara|limoeiro-do-norte>. Acesso em: 03 abr. 2017.

KARMANN, D. F.; LANCMAN, S. Professor - intensificação do trabalho e o uso da voz. **Audiol., commun. res.**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 162-170, 2013.

KOGA, G. K. C. et al. Fatores associados a piores níveis na escala de Burnout em professores da educação básica. **Cad. saúde colet.**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 3, p. 268-275, 2015.

LEITE, M. H. R.; TOMELIN, C. A.; RAMOS, M. R. Bastidores da hotelaria: qualidade de vida no trabalho no setor de governança – camareiras dos hotéis de Foz do Iguaçu – PR – Brasil. **Tourism & management studies**, Faro, v. 10, n. Especial, p. 200-206, 2014.

LIPP, M. N. **Pesquisas sobre o stress no Brasil**. São Paulo: Papirus, 1996.

LIPP, M. N. **O estresse do professor.** Campinas: Papirus, 2002.

LOWY, M. **Ideologias e ciência social: elementos para uma análise marxista.** São Paulo: Conferências Pronunciadas na Pontifica, 1991.

LUNA F. B. Sequência básica na elaboração de protocolos de pesquisa**. Arq. Bras. Cardiol.**, São Paulo, v. 71, n. 6, p. 735-740, 1998.

MANCEBO, D. Trabalho docente: subjetividade, sobre implicação e prazer. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 20, n. 1, p. 74-80, 2007.

MATOS, T. N. F.; TRAJANO, S. S.; CALDAS, J. M. P.; CATRIB, A. M. F. Representações sociais e condições de saúde em moradores de rua. **SANARE - Revista de Políticas Públicas**, v. 16, n. Especial, p. 17-22, 2017.

MARTINS, J. T.; ROBAZZI, M. L. C. C. Sentimentos de prazer e sofrimento de docentes na implementação de um currículo. **Rev. Gaúcha enferm.**, Porto Alegre, v. 27, n. 2, p. 284-90, 2006.

MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C. **Validação do Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA)**. In: Congreso Regional de la Sociedade Interamericana de Psicología, 2006, Havana Cuba. Anais do Congreso Regional de la Sociedade Interamericana de Psicología, 2006.

MENDES, L.; CHAVES, C. J. A.; SANTOS, M. C.; MELLO-NETO, G. A. R. Da arte ao ofício: vivências de sofrimento e significado do trabalho de professor universitário. **Revista mal-estar e subjetividade**, Fortaleza, v. 7, n. 2, p. 527-556, 2007.

MORAES, R. D. Prazer e sofrimento no trabalho docente: estudo com professoras de ensino fundamental em processo de formação superior. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 5, n. 1, p. 159-183, 2005.

MINAYO, M. C. S., COIMBRA JR, C. E. A. **Críticas e atuantes: ciências sociais e humanas em saúde na América Latina.** Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2005.

MULATO, S. C. **O docente universitário em Enfermagem e a Síndrome de Burnout: uma questão de educação para a saúde.** 2008. Dissertação (Mestrado em Enfermagem Psiquiátrica) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2008.

NEVES, M. Y. R.; SILVA, E. S. A dor e a delícia de ser (estar) professora: trabalho docente e saúde mental. **Estudos e pesquisas em psicologia**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 64-75, 2006.

NUNES, C. P.; OLIVEIRA, D. A. Trabalho, carreira, desenvolvimento docente e mudança na prática educativa. **Educ. Pesqui.**, São Paulo, v. 43, n. 1, p. 66-80, 2017.

PENNA, M. G. O. Professores das primeiras séries do ensino fundamental e relações estabelecidas com o conhecimento. **Educ. rev.**, Curitiba, n. 44, p. 201-216, 2012.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; GUTIERREZ, G. L.; PICININ, C. T. Cálculo dos escores e estatística descritiva do WHOQOL-bref através do Microsoft Excel. **Revista Brasileira De Qualidade De Vida**, Paraná, v. 02, n. 01, p. 31-36, 2010.

PENTEADO, R. Z.; PEREIRA, I. M. T. B. Qualidade de vida e saúde vocal de professores. **Rev. saúde pública**, São Paulo, v. 41, n. 2. p. 236-43, 2007.

PENTEADO, R. Z.; SILVA, N. B.; MONTEBELLO, M. I. L. Voz, estresse, trabalho e qualidade de vida de técnicos e preparadores físicos de futebol. **CoDAS**, São Paulo, v. 27, n. 6, p. 588-597, 2015.

PEREIRA, E. F.; TEIXEIRA, C. S.; SANTOS, A. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista brasileira educação física esporte**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 241-50, 2012.

PRYJMA, M. F.; OLIVEIRA, O. S. O desenvolvimento profissional dos professores da educação superior: reflexões sobre a aprendizagem para a docência. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 37, n. 136, p. 841-857, 2016.

RABELO, A. O. Professores discriminados: um estudo sobre os docentes do sexo masculino nas séries do ensino fundamental. **Educ. Pesqui.**, São Paulo, v. 39, n. 4, p. 907-925, 2013.

RAZZOUK, D.; LIMA, M. G. A.; CORDEIRO, Q. **Saúde mental e trabalho**. São Paulo: Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, 2015.

RIBAS, T. M.; PENTEADO, R. Z., GARCÍA-ZAPATA, M. T. Qualidade de vida relacionada à voz de professores: uma revisão sistemática exploratória da literatura. **Revista cefac.**, Goiás, v. 16, n. 1 p. 294-306, 2014.

RIBEIRO, E. A. As atuais políticas públicas de avaliação para a educação superior e os impactos na configuração do trabalho docente. **Avaliação (Campinas)**, Sorocaba, v. 17, n. 2, p. 299-316, 2012.

ROUDINESCO, E. **Por que a psicanálise?**. Rio de Janeiro, Zahar, 1999.

ROCHA, K. B.; SARRIERA, J. C.. Saúde percebida em professores universitários: gênero, religião e condições de trabalho. **Rev. semestral da associação brasileira de psicologia escolar e educacional**, Campinas, v. 10, n. 2, p. 187-196, 2006.

RODRIGUES, J. F. **O lugar do corpo no trabalho do docente de ensino superior.** 2010. 90 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Educação, Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2010.

ROMANELLI, O. O. **História da educação no Brasil**. Petrópolis: Vozes, 1997.

SADIR, M. A.; BIGNOTTO, M. M.; LIPP, M. E. N. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 45, p. 73-81, 2010.

SANTOS, I. E. R.; VARGAS, M. M.; REIS, F. P. Estressores laborais em agentes comunitários de saúde. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 324-335, 2014.

SANTOS, A. C. M. et al. Desvantagem auditiva psicossocial e fatores associados em trabalhadores do setor da construção em Mato Grosso, Brasil. **Rev. bras. epidemiol.**, São Paulo, v. 20, n. 3, p. 501-513, 2017.

SANTOS, G. B. Os professores e seus mecanismos de fuga e enfrentamento. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 285-304, 2009.

SANTOS, S. D. M. A precarização do trabalho docente no ensino superior: dos impasses às possibilidades de mudanças. **Educar em revista**, Curitiba, v. 1, n. 46, p. 229-244, 2012.

SANTOS, M. N.; MARQUES, A. C. Condições de saúde, estilo de vida e características de trabalho de professores de uma cidade do sul do Brasil. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 837-846, 2013.

SAMPAIO, B.; GUIMARAES, J. Diferenças de eficiência entre ensino público e privado no Brasil. **Economia aplicada**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 45-68, 2009.

SAVIANI, D.. **História das ideias pedagógicas no Brasil**. Campinas, Autores Associados, 2011.

SERVILHA, E. A. M.; DELATTI, M. A.. Percepção de ruído no ambiente de trabalho e sintomas auditivos e extra-auditivos autorreferidos por professores universitários. **J. soc. bras. fonoaudiol.**, São Paulo, v. 24, n. 3, p. 233-238, 2012.

SERVILHA, E. A. M.; FERREIRA, L. P.; MASSON, M. L. V.; REINALDI, M. B. F. M. Voz do professor: análise das leis brasileiras na perspectiva da promoção da saúde. **Rev. cefac**, São Paulo, v. 16, n. 6, p. 1888-1899, 2014.

SILVA, N. R.; BOLSONI-SILVA, A. T.; RODRIGUES, O. M. P. R.; CAPELLINI, V. L. M. F. O Trabalho do professor, indicadores de burnout, práticas educativas e comportamento dos alunos: correlação e predição. **Rev. bras. educ. espec.**, Marília, v. 21, n. 3, p. 363-376, 2015.

SILVA, L. G. et al. Vínculos empregatícios, condições de trabalho e saúde entre motoristas de caminhão. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 16, n. 2, p. 153-165, 2016.

SILVA, M. C.; BORGES, L. O. Condições de trabalho e clima de segurança dos operários da construção de edificações. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 15, n. 4, p. 407-418, 2015.

SILVA, U. L.; OLIVEIRA, Á. F. Qualidade de vida e valores nas organizações: impactos na confiança do empregado. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 37, n. 1, p. 7-17, 2017.

SILVA, M. A. M. et al. Percepção dos professores de medicina de uma escola pública brasileira em relação ao sofrimento psíquico de seus alunos. **Rev. bras. educ. med.**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 3, p. 432-441, 2017.

SIQUEIRA, M. M. M.. **Medidas de comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artemad, 2008.

SIQUEIRA, L. B.; ALENCAR, O. L. G.; AQUINO, C. A. B. Atividade humana: compreendendo a trajetória do trabalho na contemporaneidade. **Revista de psicologia**, Fortaleza, v. 3 n. 1, p. 80-93, 2012.

SCHIAVON, S. H.; FAGUNDES DA SILVA, E.; ARTIGAS, J. R. Utilização de periódicos como referencial teórico nas dissertações e teses sobre a formação continuada de professores (2010-2014). **Páginas de educação**, Montevideo, v. 8, n. 2, p. 158-171, 2015.

SOARES, S. R.; CUNHA, M. I. Qualidade do ensino de graduação: concepções de docentes pesquisadores. **Avaliação (Campinas)**, Sorocaba, v. 22, n. 2, p. 316-331, 2017.

SOARES, L. Q.; FERREIRA, M. C. Pesquisa participante como opção metodológica para investigação de práticas de assédio moral no trabalho. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 6, n. 2, p. 85-109, 2006.

TAMBASCO, L. P. et al. A satisfação no trabalho da equipe multiprofissional que atua na atenção primária à saúde. **Saúde em debate**, v. 41, n. 2, p. 140-151, 2017.

TAMAYO, M. R.; TROCCOLI, B. T. Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB). **Estud. psicol. (Natal)**, Natal, v. 14, n. 3, p. 213-221, 2009.

TEIXEIRA, C. N. G. et al. Quality of life of postgraduate students stricto sensu in dentistry and sociodemographic factors. **Rev. odontol. UNESP**, Araraquara, v. 46, n. 5, p. 278-283, 2017.

TOMÁS, E. A.; TORRES, A. S. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. **Revista psicothema**, Asturias, v. 14, n. 4, p. 828-836, 2002.

VALENTE, A. M. S. L.; BOTELHO, C.; SILVA, A. M. C. Distúrbio de voz e fatores associados em professores da rede pública. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 40, n. 132, p. 183-195, 2015.

VICENTINO, C. **História geral.** São Paulo: Scipione, 2004.

ZWIELEWSKI, G.; TOLFO, S. R. Qualidade de vida no trabalho de profissionais expatriados para índia e china. **REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre)**, Porto Alegre, v. 22, n. 2, p. 510-542, 2016.

# ANEXOS

# ANEXO A

| **Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho – EACT** |
|---|
| ▪ O objetivo da escala é coletar informações sobre como você percebe o seu trabalho atual.<br>▪ Importante:<br>▪ As informações prestadas por você são sigilosas e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por outras pessoas.<br>▪ Fique tranquilo (a), ao respondê-las. Não é necessário se identificar.<br><br>Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho. |

| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
|---|---|---|---|---|
| Nunca | Raramente | Às vezes | Frequentemente | Sempre |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. O ritmo de trabalho é acelerado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. As tarefas são cumpridas com pressão temporal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. A cobrança por resultados é presente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. As normas para execução das tarefas são rígidas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Existe fiscalização do desempenho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Os resultados esperados estão fora da realidade. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Existe divisão entre quem planeja e quem executa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. As condições de trabalho são precárias. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. O ambiente físico é desconfortável. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Existe barulho no ambiente de trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. O posto de trabalho é inadequado para realização das tarefas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. As condições de trabalho oferecem riscos à segurança física das pessoas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. O material de consumo é insuficiente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. As tarefas não estão claramente definidas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. A autonomia é inexistente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. A distribuição das tarefas é injusta. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Os funcionários são excluídos das decisões. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Existem disputas profissionais no local de trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 26. Existe individualismo no ambiente de trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. Existem conflitos no ambiente de trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. A comunicação entre funcionários é insatisfatória. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. As informações que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:
Idade: _____ anos Gênero: ( ) Masculino ( ) Feminino
*Escolaridade:_____
( ) 2º Grau ( ) Superior incompleto ( ) Superior ( ) Pós-graduação
Estado civil: _____
Cargo atual: _____
Tempo de serviço na instituição: _____ anos.
Tempo de serviço no cargo: _____ anos.
*Ensino infantil ( )
*Ensino fundamental I ( )
*Ensino fundamental II ( )

_____
*acréscimo de dados através da adaptação obtida no pré-teste.

## ANEXO B

**WHOQOL-BREF**
Avaliação de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde (OMS)

- Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida.
- Por favor responda a todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha.
- Por favor, tenha em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência as duas últimas semanas.

**Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e circule ou marque o número e lhe parece a melhor resposta.**

| | | Muito ruim | Ruim | Nem ruim nem boa | Boa | Muito boa |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Como você avaliaria sua qualidade de vida? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**As questões seguintes são sobre o quanto você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas.**

| | | Nada | Muito pouco | Mois ou menos | Bastante | Extremamente |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | O quanto você aproveita a vida? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Em que medida você acha que a sua vida tem sentido? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | O quanto você consegue se concentrar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Quão seguro(a) você | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 8 | se sente em sua vida diária? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| **As questões seguintes perguntam sobre quão completamente você tem sentido ou é capaz de fazer.** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Nada | Muito pouco | Médio | Muito | Completamente |
| 10 | Você tem energia suficiente para seu dia-a- dia? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Você é capaz de aceitar sua aparência física? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| **As questões seguintes perguntam sobre quão bem ou satisfeito você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Muito ruim | Ruim | Nem rim nem bom | Bom | Muito bom |
| 15 | Quão bem você é capaz de se locomover? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Muito insatisfeito | Insatisfeito | Nem satisfeito nem insatisfeito | Satisfeito | Muito satisfeito |
| 16 | Quão satisfeito(a) você está com o seu sono? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Quão satisfeito(a) você está com | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 17 | sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Quão | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 25 | satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| **As questões seguintes referem-se a com que frequência você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas.** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Nunca | Algumas vezes | Frequentemente | Muito frequentemente | Sempre |
| 26 | Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

# ANEXO C

PREFEITURA DE LIMOEIRO DO NORTE
*Secretaria Municipal de Educação Básica*

## RELAÇÃO DAS ESCOLAS POR NÍVEL – SME 2017

### NÍVEL I

| ORD | ESCOLA | Nº DE ALUNOS |
|---|---|---|
| 1. | E.E.F. Maria Gonçalves da Rocha Leal | 689 |
| 2. | E.E.F. José Hamilton de Oliveira | 657 |
| 3. | E.E.F. Joaquim Dino Gadelha | 593 |

### NÍVEL II

| ORD | ESCOLA | Nº DE ALUNOS |
|---|---|---|
| 1. | E.E.F. Padre Joaquim de Meneses | 556 |
| 2. | E.E.F. Judite Chaves Saraiva | 540 |
| 3. | E.E.F. Ester Guimarães Malveira | 456 |
| 4. | E.E.F. João Luís Maia | 400 |
| 5. | E.E.F. Prof.º José Afonso Ferreira Maia | 399 |
| 6. | E.E.F. Maria Elvanisa Moura Freitas | 385 |
| 7. | E.E.F. Francisco Jacy Luz | 383 |
| 8. | E.E.F. Ministro Alisson Paulinelli | 337 |
| 9. | E.E.F. Valdetrudes Edite Holanda | 303 |
| 10. | E.E.F. Luzirene de Sousa Aquino | 293 |

### NÍVEL III

| ORD | ESCOLA | Nº DE ALUNOS |
|---|---|---|
| 1. | E.E.F. Maria Aridina Vidal de Andrade | 227 |
| 2. | E.E.F. Antônio de Castro Pereira | 201 |
| 3. | E.E.F. João Batista Ribeiro | 190 |
| 4. | E.E.F. Maria Idalina de Freitas | 172 |
| 5. | E.E.F. José Alves de Moura | 139 |
| 6. | E.E.F. Cesar Cal's Neto | 130 |
| 7. | E.E.F. Deputado Manoel de Castro | 121 |
| 8. | E.E.F. José Candido da Costa | 104 |

**TOTAL DE ALUNOS: 7.275**

Limoeiro do Norte-CE, 06 de abril de 2017.

Rua Manoel Saraiva, 457 – Centro – Limoeiro do Norte – CE
CEP: 62.930-000 – Fone/Fax: (88) 3423-1519

# ANEXO D

PREFEITURA DE
LIMOEIRO DO NORTE
*Secretaria Municipal de Educação Básica*

**DEMONSTRATIVO 2017**

**EFETIVOS**

| PROF. I (3º Pedagógico) | | PROF. II (Graduado) | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|
| C.H. | QUANT. | C.H. | QUANT. | |
| 20 h | 04 | 20 h | 14 | 18 |
| 40 h | 49 | 40 h | 213 | 262 |
| **TOTAL** | **53** | **TOTAL** | **227** | **280** |

- 3º Pedagógico = 53
- Graduados = 33
- Pós Graduados = 191
- Mestrado = 03

Limoeiro do Norte-CE, 28 de março de 2017.

**Rua Manoel Saraiva, 457 – Centro – Limoeiro do Norte – CE**
**CEP: 62.930-000 – Fone/Fax: (88) 3423-1519**

# ANEXO E

UNIVERSIDADE DE FORTALEZA (UNIFOR)/ FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ

## PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA E CONDIÇÕES DE TRABALHO EM PROFESSORES DO ENSINO PÚBLICO NA CIDADE DE LIMOEIRO DO NORTE - CE

**Pesquisador:** TALLYS NEWTON FERNANDES DE MATOS

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 69311717.7.0000.5052

**Instituição Proponente:** UNIVERSIDADE DE FORTALEZA

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 2.257.359

**Apresentação do Projeto:**

O conceito de trabalho está relacionado com diferentes significados envolvendo ação e efeito tanto físico quanto intelectual. Existe o sentido de
caráter produtivo com a remuneração para a subsistência do meio de produção e a manutenção da satisfação no indivíduo, bem como existe o
caráter de adoecimento ao passo que a produção exagerada pode substituir a saúde por doença.O trabalho é uma atividade produtiva e criativa
desenvolvida por meio de instrumentos e materiais, que depende de conhecimentos, habilidades e atitudes, diversificando a categoria homogênea
através da noção de riqueza, produção, economia, civilização e integração na sociedade. É uma atividade fundamental componente da subjetividade
como também constitutiva da sociedade. Esta atividade tanto pode emancipar quanto escravizar o homem, no entanto sempre controla o indivíduo.
No entanto sua ação não é àquilo que tem o valor monetário, mas o homem e sua subjetividade derivando em grande medida da atividade à qual ele
se dedica. Isso pode resultar tanto na realização pessoal do sujeito, bem como no oposto, na medida em que ele se identifica ou não com seu

**Endereço:** Av. Washington Soares 1321Bloco da Reitoria
**Bairro:** sala da VRPPG - Edson Queiroz **CEP:** 60.811-905
**UF:** CE **Município:** FORTALEZA
**Telefone:** (85)3477-3122 **Fax:** (85)3477-3056 **E-mail:** coetica@unifor.br

trabalho.Na antiguidade oriental e clássica o trabalho era fonte de sobrevivência. Na idade média era fonte de exploração através das grandes
navegações, guerras e tributo a Deus. Na idade moderna também é considerada fonte de exploração por meio do trabalho escravo e das revoluções
industriais. Na contemporaneidade, esse conceito pode representar saúde e/ou adoecimento gerando, esgotamento, mortificação e negação da
condição humana, ocasionando efemeridade, transitoriedade, descontinuidade e caos, modificando a identidade do homem. Tal situação pode ser
fruto de salários irregulares, exploração, jornada extensa, pouca regulamentação, exigências físicas e mentais no indivíduo.A dificuldade de
entender o sofrimento pode levar o surgimento de diferentes modos de compreensão, como: teorias do estresse, abordagem epidemiológica e
estudos sobre a subjetividade. O conceito de estresse é muito utilizado e ressalta a relação de pessoa e ambiente percebido como prejudicial ao seu
bem-estar. Nesta concepção surge o “Burnout” que é o esgotamento profissional caracterizado por uma reação a tensão emocional crônica gerada a
partir do contato direto e excessivo de alguma atividade. Então, o indivíduo que sofre no trabalho consequentemente tem comprometimento na sua
saúde e qualidade de vida. A saúde e qualidade de vida estão relacionadas ao bem-estar físico, psíquico e social. Diante da importância e da
centralidade destas categorias, este estudo se propõe a investigar as condições de trabalho e qualidade de vida, em professores da rede pública e
da educação básica de Limoeiro do Norte, no Ceará.A educação básica é um período que corresponde à fase de mediação ao futuro profissional do
estudante. Neste momento são apresentadas ao aluno as expectativas quanto a carreira profissional. Isto acontece por meio da interação com
conhecimento proporcionado pelos professores. Tal situação favorece o sucesso ou fracasso no mercado de trabalho. Quando o professor exerce
suas atividades docentes ele também está conduzindo saúde e outros benefícios, ao passo que esses estudantes poderão repassar e assimilar os
conhecimentos obtidos aos seus pais, amigos, vizinhos e comunidade. A relação ensino-aprendizagem é, de fato, uma rede de integração coletiva
que pode contribuir para

**Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário:

Avaliar a qualidade de vida e condições de trabalho em professores do ensino público na cidade de Limoeiro do Norte, Ceará.

Objetivo Secundário:

a) Levantar características sóciodemográficas e laborais de professores da rede pública de Limoeiro do Norte, Ceará.b) Comparar os dados
levantados na zona urbana e rural, tipos de ensino e as características sociodemográficas.c) Relacionar as condições de trabalho com os domínios
da qualidade de vida dos professores da rede pública.

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos:

O(s) procedimento(s) utilizado(s) na pesquisa de caráter estatístico apresenta um risco mínimo no caráter individual e médio para o modelo coletivo
ao passo que será reduzido as condições gerais de professores bem como a própria anunciação destes resultados numa respectiva publicação
científica, que objetivará subsidiar a possibilidade de politicas públicas para a promoção de saúde. Os riscos são minimizados ao passo que serão
publicados apenas os valores numéricos dos itens avaliados. Os procedimentos utilizados na pesquisa poderá trazer desconforto, como a exposição
da qualidade de vida e condições de trabalho dos professores, caso a amostra populacional traga resultados negativos.

Benefícios:Os benefícios esperados com a pesquisa são no sentido de identificar as condições reais da qualidade de vida e condições de trabalho em
professores, como possibilidade de intervenção e elaboração de políticas públicas para subsidiar a promoção de saúde.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O projeto deixa claro a sua relevância na pesquisa.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de
Ausência
TCLE.pdf
Folha de Rosto Folha_de_Rosto.pdf
Projeto Detalhado / Brochura Investigador Projeto_Tallys_Newton_Fernandes_de_Matos.pdf
Outros Carta_de_anuencia.pdf

**Recomendações:**

Após a leitura da versão apresentada, não há recomendações por conta de pendências do projeto de pesquisa analisado.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

O Colegiado recomenda a Aprovação ao projeto de pesquisa visto atender, na íntegra, às determinações da Resolução CNS/MS 466/12 e diretrizes.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

O colegiado acata o parecer de Aprovação do projeto e esclarece: Apresentação de relatório parcial e final; A pesquisa deve ser desenvolvida conforme delineada no protocolo aprovado; O CEP deve ser informado dos efeitos adversos ou fatos relevantes que alterem o curso normal da pesquisa; Emendas ou modificações ao protocolo de pesquisa devem ser enviadas ao CEP para apreciação ética.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

| Tipo Documento | Arquivo | Postagem | Autor | Situação |
|---|---|---|---|---|
| Informações Básicas do Projeto | PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_917179.pdf | 13/08/2017 21:43:21 | | Aceito |
| Outros | Carta_de_anuencia.pdf | 13/08/2017 21:42:34 | TALLYS NEWTON FERNANDES DE MATOS | Aceito |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador | Projeto_Tallys_Newton_Fernandes_de_Matos.pdf | 13/08/2017 21:39:58 | TALLYS NEWTON FERNANDES DE MATOS | Aceito |
| Folha de Rosto | Folha_de_Rosto.pdf | 13/08/2017 21:39:29 | TALLYS NEWTON FERNANDES DE MATOS | Aceito |
| TCLE / Termos de | TCLE.pdf | 10/05/2017 | TALLYS NEWTON | Aceito |

UNIVERSIDADE DE FORTALEZA (UNIFOR)/ FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ

Continuação do Parecer: 2.257.359

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Assentimento / Justificativa de Ausência | TCLE.pdf | 18:20:09 | FERNANDES DE MATOS | Aceito |

**Situação do Parecer:**
Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**
Não

FORTALEZA, 04 de Setembro de 2017

**Assinado por:**
**ALDO ANGELIM DIAS**
**(Coordenador)**

**Endereço:** Av. Washington Soares 1321Bloco da Reitoria
**Bairro:** sala da VRPPG - Edson Queiroz **CEP:** 60.811-905
**UF:** CE **Município:** FORTALEZA
**Telefone:** (85)3477-3122 **Fax:** (85)3477-3056 **E-mail:** coetica@unifor.br

# APÊNDICE

# APÊNDICE A

**FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ**

**UNIVERSIDADE DE FORTALEZA**

## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

**TÍTULO DA PESQUISA:** Avaliação da qualidade de vida e condições de trabalho em professores do ensino público.
**NOME DO PESQUISADOR:** Tallys Newton Fernandes de Matos.
**ENDEREÇO:** Av. Washington Soares, 1321, Edson Queiroz.
**TELEFONE:** Fone 55 (0**85) 3477-3400 / FAX 55 (0**85) 3477-3055

Prezado (a) Participante,

Você está sendo convidado (a) a participar desta pesquisa desenvolvida por TALLYS NEWTON FERNANDES DE MATOS, que irá investigar a qualidade de vida e condições de trabalho em professores do ensino público na cidade de Limoeiro do Norte, Ceará. Nós estamos desenvolvendo esta pesquisa porque queremos investigar e compreender a qualidade de vida e condições de trabalho em professores do município de Limoeiro do Norte, como proposta para subsidiar politicas públicas.

**1. POR QUE VOCÊ ESTÁ SENDO CONVIDADO A PARTICIPAR?**
O convite para a sua participação se deve à sua inclusão na população de estudo, sendo docente efetivo pelo município de Limoeiro do Norte, Ce.

**2. COMO SERÁ A MINHA PARTICIPAÇÃO?**
Ao participar desta pesquisa, você contribuirá para o mapeamento epidemiológico da qualidade de vida e condições de trabalho em professores do município de Limoeiro do Norte, Ce. A pesquisa acontecerá com a aplicação de dois questionários "*Escala de Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde Versão/Abreviada*" (WHOQOL-bref) e "*Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho*" (EACT). Após a aplicação na amostra populacional, os dados obtidos serão tabulados no Microsoft Excel e exportados para o "*Statistical Package for the Social Sciences"* (SPSS) versão 20.0, para análise de dados. Lembramos que a sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia e liberdade para decidir se quer ou não participar. Você pode desistir da sua participação a qualquer momento, mesmo após ter iniciado a resolução dos questionários sem nenhum prejuízo para você. Não haverá nenhuma penalização caso você decida não consentir a sua participação, ou desistir dela. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa. A qualquer momento, durante a pesquisa ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

**3. QUEM SABERÁ SE EU DECIDIR PARTICIPAR?**
Somente o pesquisador responsável e sua equipe saberá que você está participando desta pesquisa. Ninguém mais saberá da sua participação. Entretanto, caso você deseje que o seu nome / seu rosto / sua voz ou o nome da sua instituição conste do trabalho final, nós respeitaremos sua decisão. Basta que você marque ao final deste termo a sua opção.

**4. GARANTIA DA CONFIDENCIALIDADE E PRIVACIDADE**.
Todos os dados e informações que você nos fornecer serão guardados de forma sigilosa. Garantimos a confidencialidade e a privacidade dos seus dados e das suas informações. Tudo que o (a) Sr.(a) nos fornecer ou que sejam conseguidas pelos questionários serão utilizadas(os) somente para esta pesquisa. O material da pesquisa, com os seus dados e informações, será armazenado em local seguro e guardado em arquivo por pelo menos 5 anos após o término da pesquisa. Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa. Caso você autorize que sua voz seja publicada, teremos o cuidado de anonimizá-la, ou seja, sua voz ficará diferente e ninguém saberá que é sua. Caso você autorize que sua imagem seja publicada, teremos o cuidado de anonimizá-la, ou seja, seu rosto ficará desfocado e/ou colocaremos uma tarja preta na imagem dos seus olhos e ninguém saberá que é você.

**5. EXISTE ALGUM RISCO SE EU PARTICIPAR?**
O(s) procedimento(s) utilizado(s) na pesquisa de caráter estatístico apresenta um risco mínimo no caráter individual e médio para o modelo coletivo ao passo que será reduzido as condições gerais de professores bem como a própria anunciação destes resultados numa respectiva publicação científica, que objetivará subsidiar a possibilidade de politicas públicas para a promoção de saúde. Os riscos são minimizados ao passo que serão publicados apenas os valores numéricos dos itens avaliados. Os procedimentos utilizados na pesquisa poderá trazer desconforto, como a exposição da qualidade de vida e condições de trabalho dos professores, caso a amostra populacional traga resultados negativos.

**6. EXISTE ALGUM BENEFÍCIO SE EU PARTICIPAR?**
Os benefícios esperados com a pesquisa são no sentido de identificar as condições reais da qualidade de vida e condições de trabalho em professores, como possibilidade de intervenção e elaboração de políticas públicas para subsidiar a promoção de saúde.

**7. FORMAS DE ASSISTÊNCIA E RESSARCIMENTO DAS DESPESAS**.
Se você necessitar de esclarecimento e assistência após o resultado encontrado nesta pesquisa, você poderá ser encaminhado por Tallys Newton Fernandes de Matos para a Universidade de Fortaleza, Av. Washington Soares, n. 1321, Bloco “S”, Sala 1, Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva (PPGSC), Bairro Edson Queiroz, CEP 60811-341, Horário de Funcionamento: 08:00hs às 12:00hs e 13:30hs às 18:00hs, com o Telefone (85) 3477-3122, Fortaleza-CE. Caso o(a) Sr.(a) aceite participar da pesquisa, não receberá nenhuma compensação financeira. No caso de algum gasto resultante da sua participação na pesquisa e dela decorrentes, você será ressarcido, ou seja, o pesquisador responsável cobrirá todas as suas despesas e de seus acompanhantes, quando for o caso, para a sua vinda até o centro de pesquisa.

**8. ESCLARECIMENTOS**
Se você tiver alguma dúvida a respeito da pesquisa e/ou dos métodos utilizados nela, pode procurar a qualquer momento o pesquisador responsável.

Nome do pesquisador responsável: Tallys Newton Fernandes de Matos.
Endereço: Av. Washington Soares, n. 1321, Bloco "S", Sala 1, Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva (PPGSC), Bairro Edson Queiroz, CEP 60811-341.
Telefone para contato: (85) 9.9935-8216.
Horário de atendimento: 08:00hs às 12:00hs e 13:30hs às 18:00hs.
Se você desejar obter informações sobre os seus direitos e os aspectos éticos envolvidos na pesquisa, poderá consultar o Comitê de Ética da Universidade de Fortaleza. O Comitê de Ética tem como finalidade defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade, e tem o papel de avaliar e monitorar o andamento do projeto, de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da não maleficência, da confidencialidade e da privacidade.

Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Universidade de Fortaleza – COÉTICA.
Av. Washington Soares, 1321, Bloco da Reitoria, Sala da Vice-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, 1º andar.
Bairro Edson Queiroz, CEP 60811-341.
Horário de Funcionamento: 08:00hs às 12:00hs e 13:30hs às 18:00hs.
Telefone (85) 3477-3122, Fortaleza-CE.

**9. CONCORDÂNCIA NA PARTICIPAÇÃO**

Se o(a) Sr.(a) estiver de acordo em participar da pesquisa, deve preencher e assinar este documento, que será elaborado em duas vias: uma via deste Termo ficará com o(a) Senhor(a) e a outra ficará com o pesquisador.

O participante de pesquisa ou seu representante legal, quando for o caso, deve rubricar todas as folhas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, apondo a sua assinatura na última página do referido Termo.

O pesquisador responsável deve, da mesma forma, rubricar todas as folhas do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, apondo sua assinatura na última página do referido Termo.

**10. USO DE VOZ E/OU IMAGEM**

Caso o(a) Senhor(a) deseje que seu nome, seu rosto, sua voz ou o nome da sua instituição apareça nos resultados da pesquisa, sem serem anonimizados, marque um dos itens abaixo.
____ Eu desejo que o meu nome conste do trabalho final.
____ Eu desejo que o meu rosto/face conste do trabalho final.
____ Eu desejo que a minha voz conste do trabalho final.
____ Eu desejo que o nome da minha instituição conste do trabalho final.

**11. CONSENTIMENTO**

Pelo presente instrumento que atende às exigências legais, o Sr. (a)_____, portador(a) da cédula de identidade _____, declara que, após leitura minuciosa do TCLE, teve oportunidade de fazer perguntas e esclarecer dúvidas que foram devidamente explicadas pelos pesquisadores. Ciente dos serviços e procedimentos aos quais será submetido, e não restando quaisquer dúvidas a respeito do lido e explicado, firma seu CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO em participar voluntariamente desta pesquisa.

E, por estar de acordo, assina o presente termo.

Limoeiro Do Norte - Ce, _____ de _____ de _____.

_____
Assinatura do participante ou representante legal

_____
Assinatura do pesquisador

_____
Impressão dactiloscópica