



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
*Coordenação do Curso de Psicologia*

LETÍCIA FERREIRA GUEDES CEZARIO

**RE-EXISTIR:**

A relação entre o prazer e o sofrimento laboral em docentes goianos/as

GOIÂNIA

2021



UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

## TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO NO REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL DA UFG

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio do Repositório Institucional (RI/UFG), regulamentado pela Resolução CEPEC no 1240/2014, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei no 9.610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou download, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

O conteúdo dos Trabalhos de Conclusão dos Cursos de Graduação disponibilizado no RI/UFG é de responsabilidade exclusiva dos autores. Ao encaminhar(em) o produto final, o(s) autor(a)(es)(as) e o(a) orientador(a) firmam o compromisso de que o trabalho não contém nenhuma violação de quaisquer direitos autorais ou outro direito de terceiros.

### 1. Identificação do Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação (TCCG)

Nome(s) completo(s) do(a)(s) autor(a)(es)(as): **Letícia Ferreira Guedes Cezario**

Título do trabalho: **Re-existir: A relação entre o prazer e o sofrimento laboral em docentes goianos/as**

### 2. Informações de acesso ao documento (este campo deve ser preenchido pelo orientador) Concorda com a liberação total do documento [ x ] SIM [ ] NÃO<sup>1</sup>

[1] Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. Após esse período, a possível disponibilização ocorrerá apenas mediante: a) consulta ao(à)(s) autor(a)(es)(as) e ao(à) orientador(a); b) novo Termo de Ciência e de Autorização (TECA) assinado e inserido no arquivo do TCCG. O documento não será disponibilizado durante o período de embargo.

#### Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente;
- Submissão de artigo em revista científica;

**Obs.: Este termo deve ser assinado no SEI pelo orientador e pelo autor.**



Documento assinado eletronicamente por **Gardenia De Souza Furtado Lemos, Professor do Magistério Superior**, em 14/06/2021, às 17:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **LETICIA FERREIRA GUEDES CEZARIO, Discente**, em 16/06/2021, às 08:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufg.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **2132180** e o código CRC **9BD4E61B**.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

CURSO DE PSICOLOGIA

**LETÍCIA FERREIRA GUEDES CEZARIO**

**RE-EXISTIR:**

A relação entre o prazer e o sofrimento laboral em docentes goianos/as

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Educação como requisito parcial para a conclusão do curso de Bacharel em Psicologia da Universidade Federal de Goiás.

**Orientadora:** Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Gardenia de Souza Furtado Lemos

GOIÂNIA

2021

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Cezario, Leticia Ferreira Guedes

RE-EXISTIR [manuscrito] : A relação entre o prazer e o sofrimento laboral em docentes goianos/a / Leticia Ferreira Guedes Cezario. - 2021.

LXXXII, 82 f.

Orientador: Profa. Dra. Gardênia de Souza Furtado Lemos.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Goiás, Faculdade de Educação (FE), Psicologia, Goiânia, 2021.

Bibliografia. Anexos.

Inclui siglas, abreviaturas, tabelas, lista de figuras, lista de tabelas.

1. Psicodinâmica do Trabalho . 2. Saúde Docente. 3. Professores / Professoras Goianos / Goianas. 4. ITRA. 5. Trabalho Docente. I. Lemos, Gardênia de Souza Furtado, orient. II. Título.

CDU 159.9



**UFG**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

## ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Ao(s) nove dia(s) do mês de junho do ano de 2021 iniciou-se a sessão pública de defesa do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) intitulado **“Re-existir: A relação entre o prazer e o sofrimento laboral em docentes goianos/as”**, de autoria de **Letícia Ferreira Guedes Cezario**, do curso de Psicologia, da Faculdade de Educação da UFG. Os trabalhos foram instalados pela Professora Doutora Gardenia de Souza Furtado Lemos, (orientadora) da Faculdade de Educação da UFG, com a participação dos demais membros da Banca Examinadora: Professora Doutora Susie Amancio Gonçalves de Roure, da Faculdade de Educação da UFG. Após a apresentação, a banca examinadora realizou a arguição do(a) estudante. Posteriormente, de forma reservada, a Banca Examinadora atribuiu a nota final de 10,0 (dez), tendo sido o TCC considerado aprovado.

Proclamados os resultados, os trabalhos foram encerrados e, para constar, lavrou-se a presente ata que segue assinada pelos Membros da Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Gardenia De Souza Furtado Lemos, Professor do Magistério Superior**, em 09/06/2021, às 11:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Susie Amancio Goncalves De Roure, Professor do Magistério Superior**, em 09/06/2021, às 11:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufg.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **2116039** e o código CRC **1D9AF14F**.

Este trabalho é dedicado à todas e todos que, principalmente nesse ano de 2021, acreditam, assim como Rachel de Queiroz, que *“a gente nasce e morre só e talvez por isso mesmo é que se precisa tanto de viver acompanhado”*.

## AGRADECIMENTOS

Às professoras e aos professores goianos que se reinventaram nesse último. ‘Apesar de’ tantos desafios cá estamos produzindo, reaprendendo e construindo uma educação de qualidade para nossas/os jovens. Há potência em nós!

A todas e todos os colegas que passaram pela sala 33 e me ensinaram a importância da caminhada coletiva para transformação dos sonhos em mudanças sociais.

À professora Susie pela prestatividade na leitura e avaliação deste trabalho. Nossos diálogos acadêmicos sempre me reforçam a urgência de transformar a educação.

À professora Gardenia pelo crescimento acadêmico desse tumultuado último ano. A assertividade sutil modificou minha relação com a pesquisa e com as possibilidades oferecidas pela psicologia.

À Jordana e Rebeca professoras referências. Modelos e estímulos para reinvenção dos meus espaços desde os primeiros momentos da nossa caminhada.

À Ana Laura, Marina e Isadora, foi precioso o afeto desses seis anos. O apoio em cada construção pessoal e acadêmica me permitiu continuar.

Em especial ao meu Marido. Cuidadoso com nossa família e um ótimo revisor bibliográfico desde o princípio. Meu grande investidor.

Mas sobretudo agradeço Àquele que me oferece a certeza de que nada dessa graduação foi sobre mim ou sobre o que posso fazer. Tudo é Dele, sobre Ele e para Ele.

## RESUMO

O trabalho como uma função psíquica está ligado à constituição da identidade e da subjetividade do ser humano. A profissão docente tem sido frequente objeto de estudo dos mais diversos campos, contudo há uma lacuna sobre os/as docentes da rede pública estadual goiana e o olhar que este/a profissional elabora sobre si mesmo, bem como as relações estabelecidas no trabalho principalmente no momento de instabilidade social desencadeado pela pandemia. Nesse contexto, este estudo analisou os danos relacionados ao trabalho, o prazer e o sofrimento no trabalho dos/as docentes da rede pública de Goiás, buscando entender como este profissional se observa e se denomina em meio ao seu exercício de trabalho, suas crenças, opiniões e sentimentos sobre o prazer e o sofrimento laboral. Este trabalho é do tipo descritivo-exploratório, de abordagem quantitativa e qualitativa e utiliza-se do referencial da psicodinâmica do trabalho e a aplicação das duas escalas que constroem o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) que possibilitaram a avaliação e discussão sobre a influência da organização e dinâmica do trabalho e os riscos à saúde dos/as professores/as e tempos de pandemia e constantes mudanças nos ritmos e nas relações de trabalho. Os resultados apresentados no presente estudo revelam aspectos importantes sobre a relação entre as condições de trabalho e a saúde dos/as professores/as do estado de Goiás, observando que o processo de trabalho da Rede pública goiana, dentro do contexto estudado, permite uma sobrecarga e condições inadequadas de trabalho revelando, em uma parcela significativa de profissionais, evidente risco de adoecimento ligado ao processo laboral. As condições de trabalho apresentadas apresentam um indicativo de uma situação de precarização e exaustão física, social e emocional dos/as profissionais estudados/as.

**Palavras-chave:** Psicodinâmica do Trabalho; Saúde Docente; Professores / Professoras Goianos / Goianas; ITRA; Trabalho Docente.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST)	34
Figura 2 – Escala de avaliação dos danos relacionados ao trabalho (EADRT)	35
Figura 3 – Avaliação das escalas EIPST e EADRT	35

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Demonstração	32
Tabela 2 - Dados sociodemográficos dos/as participantes	41
Tabela 3 - “Ser professor/a” para os/as docentes goianos/as, 2021	43
Tabela 4 - Avaliação dos últimos 12 meses de trabalho para os/as docentes goianos/as, 2021	44
Tabela 5 - Resultado das Escalas EIPST e EADRT do ITRA aplicados em docentes da rede pública goiana, 2021	48
Tabela 6 - Resultado das Escalas EIPST e EADRT do ITRA comparativo de gênero, idade e raça e região, aplicados em docentes da rede pública goiana, 2021	52
Tabela 7 - Resultado das Escalas EIPST e EADRT do ITRA comparativo de escolaridade, tipo de contrato de trabalho e problemas de saúde no último ano, aplicados em docentes da rede pública goiana, 2021	56
Tabela 8 - Resultado das Escalas EIPST e EADRT do ITRA comparativo de tempo de magistério, tempo de instituição e tempo da conclusão da última formação, aplicados em docentes da rede pública goiana, 2021	59
Tabela 9 - Resultado das Escalas PST e DRT do ITRA comparativo de palavras evocadas, aplicados em docentes da rede pública goiana, 2021	62

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

EADRT	Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho
EIPST	Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho
ERE	Ensino Remoto Emergencial
ITRA	Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento
OMS	Organização Mundial de Saúde
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
SEDUC	Secretaria de Estado da Educação
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

## SUMÁRIO

<b>1 PONTO DE PARTIDA</b>	<b>12</b>
<b>2 O TRABALHO COMO PERCURSO TEÓRICO</b>	<b>16</b>
2.1 O Trabalho Docente	16
2.2 A Psicodinâmica do Trabalho	23
<b>3 ITINERÁRIO METODOLÓGICO</b>	<b>30</b>
3.1 O Uso Dos Instrumentos	33
3.2 Estratégias e Técnica Para Produção Dados	40
<b>4 PRAZER, SOFRIMENTO E RISCOS DE ADOECIMENTO DO/A DOCENTE GOIANO/A</b>	<b>42</b>
4.1 O Trabalho do/a Docente Goiano/a	42
4.2 Os/As Participantes Da Pesquisa	44
4.3 Ser Professor/a	46
4.4 As Escalas Do ITRA	50
4.5 Considerações Sobre o Adoecimento dos/as Docentes	65
<b>5 OUTRO PONTO DE PARTIDA: A PESQUISA COMO UM NOVO COMEÇO</b>	<b>67</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>71</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>76</b>
Anexo A	76
Anexo B	78

## 1 PONTO DE PARTIDA

*Os caminhos do pensamento do sentido sempre se transformam, ora de acordo com o lugar onde começa a caminhada, ora consoante o trecho percorrido pela caminhada, ora conforme o horizonte que, no caminhar, se vai abrindo no que é digno de ser questionado.*

Heidegger

Os caminhos se transformam não só pelos horizontes que se abrem durante a jornada, mas pelo caminhar que revela um novo ângulo, um novo olhar, para os mesmos percursos. Certamente essa escrita foi idealizada para um outro momento, terminar um curso superior, finalizar um novo ciclo de aprendizado, implica em satisfações que não puderam ser experienciadas por completo devido ao contexto social que a chegada da pandemia da COVID-19 proporcionou. Com uma grande reviravolta nos mais diversos aspectos da vida cotidiana, a necessidade do distanciamento corporal transformou um número incontável de práticas estudantis e profissionais.

Por mais que o tema adoecimento profissional, especificamente dos/as professores/as, sempre me fosse caro - visto que sou professora da Rede estadual de Goiás há uma década e a própria escolha por fazer um novo curso superior também surgiu como resposta a esses enfrentamentos há muito observados nos mais diversos estudos da educação - atravessar o processo de elaboração e análise dessa pesquisa em meio a tudo que fomos imersos no último ano foi um desafio extra.

Todavia também foi uma satisfação diferenciada por entender que há muito a ser feito e produzido em prol da compreensão da (re) existência do profissional de educação do estado de Goiás. A educação foi inserida nesse turbilhão de novas realidades encontradas com a chegada do novo coronavírus, contudo os desafios precedem esse nosso momento histórico e certamente não se encerrarão com ele.

O trabalho como atividade dá significado para sociedade e seus membros. O trabalho é mais do que o ato de fazer algo em troca de uma recompensa salarial e está ligado à necessidade de remuneração social, ou a integração a determinado grupo, incluindo os direitos sociais (LA FALCE, GARCIA, DE MUYLDER, 2011). A modernidade impôs que o contexto ocupacional deixasse de ser um meio para ganhar uma posição de destaque na vida dos sujeitos.

O trabalho como uma função psíquica corresponde a um dos alicerces para moldar o sujeito, ou seja, algo que está ligado à constituição da identidade e da subjetividade do ser

humano. A profissão docente, principalmente ao nos referirmos à educação básica, tem sido frequente objeto de estudo dos mais diversos campos, frente às constantes transformações que nossa sociedade impõe à ordem da educação, esses campos constantemente focam na formação profissional, no processo ensino-aprendizagem e, quando muito, no adoecimento quando já instalado, na atuação profissional.

Observa-se, contudo, uma lacuna quando se coloca o olhar sobre os/as docentes da rede pública estadual goiana e o olhar que este/a profissional elabora sobre si mesmo, bem como as relações estabelecidas no trabalho principalmente no recente momento de instabilidade social desencadeado pela pandemia.

A crise sanitária gera um impacto em diversos aspectos da vida social, o desencadeamento de uma crise econômica, no Brasil e no mundo, revela elementos da pandemia para além dos elementos da saúde. As recentes publicações científicas que abordam o tema apresentam um aprofundamento de diversas desigualdades que perpassam, entre outros, a ordem econômica, o direito à ocupação dos espaços públicos e as relações regionais, raciais e de gênero (PALUDO, 2020).

A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) apresenta que a educação também sofre o impacto desses processos uma vez que a suspensão das aulas presenciais modificou a relação com os estudos de 70% da população estudantil do mundo (UNESCO, 2020). O acesso desigual aos recursos disponibilizados à continuidade da educação nesses tempos revela as discrepâncias sociais quando pensamos em acesso à educação, tanto no que se refere ao impacto do processo ensino-aprendizagem quanto ao impacto das relações de trabalho na educação.

O trabalho docente já apresenta muitos elementos de desgaste e sofrimento há muito explorados pelos estudos acadêmicos (Barros, 1997; Brito et al., 1998, 2001; Codo, 1999; Gomes, 2002; Hyppolito, 2003; Neves, 1999; Souza, 2000; Silva, 2003; Silvany Neto et al., 1998; entre outros). A precarização e a distância entre o trabalho prescrito e o real, bem como a sobrecarga e questões relacionadas à remuneração apenas são agravados frente a instabilidade da crise sanitária. A necessidade de reformular o modo de trabalhar junto aos processos de sofrimento social instalados pelo vírus da Covid-19 modificam o modo como o/a trabalhador/a da educação olha para si mesmo.

Esse contexto justifica este estudo que procura analisar os danos relacionados ao trabalho, o prazer e o sofrimento no trabalho dos/as docentes da rede pública de Goiás dentro do período letivo de 2020. O interesse da pesquisa é entender como este/a profissional se observa e se denomina em meio ao seu exercício de trabalho, suas crenças, opiniões e

sentimentos sobre o prazer e o sofrimento e se essa autodenominação foi modificada significativamente no último ano trabalhado ou se essas crenças refletem um adoecimento já instalado ao compararmos as dimensões das relações de trabalho, suas subjetivações e os riscos de adoecimento desses profissionais.

Este trabalho foi construído sob três grandes debates que marcam a divisão dos capítulos. Além deste, que serve de introdução, e outro com considerações finais apresenta-se: (i) a noção de trabalho docente, sua precarização, intensificação e regulação olhando de modo especial para esses acontecimentos em tempos de instabilidade social junto a psicodinâmica do trabalho e a compreensão de prazer e sofrimento laboral; (ii) o percurso metodológico e as possibilidades e implicâncias de uma metodologia quanti-qualitativa como modelo de análise e intervenção; (iii) o perfil do/a docente da rede pública estadual goiana: suas percepções sobre docência, suas relações estabelecidas com os processos educativos e os prazeres, sofrimentos e riscos de adoecimento que estão expostos/as.

Esta pesquisa está direcionada para o tipo descritivo-exploratória, de abordagem quantitativa e qualitativa, que tem como objetivo geral analisar os riscos de adoecimento dos/as docentes da rede pública de Goiás compreendendo se estes processos foram modificados durante o período de transformações nas relações de trabalho decorrente das medidas de distanciamento social adotadas em 2020.

Para iniciar esse debate, e sem pretensões de aqui esgotá-lo, é necessário afirmar que não é o objetivo dessas linhas encerrar a análise dos elementos discursivos, sociais, estruturais e contextuais que permitem que o trabalho seja visto como elemento adoecedor por determinado grupo social. Essa discussão é ampla e como pesquisadora-trabalhadora diretamente implicada com os elementos aqui apresentados ousou dimensionar que as transformações idealizadas através da temática abordada são causas para toda uma vida.

Atenta às dimensões dos dados e da complexidade do grupo estudado, acredita-se que este estudo não esgota ou aponta dados definitivos sobre o tema, mas tenta oferecer explicações iniciais e dimensões locais do âmbito laboral-educacional que está tanto em foco em nossos dias. Busca-se primeiramente que essas reflexões possam ajudar a pensar e seguir pensando sobre o impacto da pandemia nas rotinas nos fazeres dos/as docentes. O principal objetivo deste trabalho é, portanto, apresentar algumas reflexões, possibilidades e recurso ao analisar os riscos de adoecimento dos/as docentes da rede pública de Goiás e quais são as estratégias - individuais e coletivas - já utilizadas por estes/as trabalhadores/as para enfrentar o sofrimento e o adoecimento decorrentes da sua atividade de trabalho.

Para tanto início com uma breve apresentação das bases teóricas descrevendo ideias gerais sobre a noção de trabalho docente, sua precarização e intensificação - olhando de modo especial para como esses elementos se configuraram no último ano. O marco teórico da psicodinâmica do trabalho e a compreensão de prazer e sofrimento no trabalho ajudam a delimitar e apresentar o grupo estudado e as abordagens metodológicas apresentadas logo após.

Finalizo com apresentação do perfil geral dos/as 214 professores/as que colaboraram com a produção deste trabalho e com a discussão de possibilidades de continuidade dentro do contexto pandêmico no qual ainda estamos inseridos, de modo que também fique registrado, para estudos futuros, os anseios e buscas desse período.

Ousando ainda, como pesquisadora-trabalhadora, que não vê a pesquisa apenas como um ponto de chegada para obtenção de mais um grau acadêmico, atentar o/a leitor/a para os títulos dos capítulos que convidam ao caminhar proposto na frase inicial de Heidegger: este percurso só é possível se o fizermos juntos!

## 2 O TRABALHO COMO PERCURSO TEÓRICO

*Não posso imaginar que uma vida sem trabalho seja capaz de trazer qualquer espécie de conforto. A imaginação criadora e o trabalho para mim andam de mãos dadas.*

Sigmund Freud

Este capítulo propõe uma discussão sobre os pressupostos teóricos que embasam o estudo sobre o trabalho docente. Faz-se necessário apresentar a ideia de trabalho como categoria de análise, a noção de trabalho docente, sua precarização, intensificação e regulação, olhando de modo especial para os acontecimentos do último ano.

O modo e as condições de trabalho foram afetados pelo contexto da pandemia do Covid-19, o/a docente goiano/a, assim como boa parte dos/as trabalhadores/as, não teve tempo para organizar-se diante das imposições que se apresentaram frente à crise sanitária. O processo de identificação com as atividades desenvolvidas no trabalho é parte significativa para a qualidade de vida e bem-estar do trabalhador.

O trabalho, visto como intermediário na construção das identidades, expressa a forma de ser e estar no mundo e transita entre fonte de promoção de saúde ou parte de seu adoecimento. O estudo sobre a psicodinâmica do trabalho e a compreensão de prazer e sofrimento no trabalho é suporte para entendê-lo como parte importante do processo de subjetivação dos indivíduos.

### 2.1 O Trabalho Docente

O trabalho é parte da condição humana ao ser o processo por meio do qual o ser humano produz os meios necessários para a sua sobrevivência, sua satisfação, ao transformar a natureza. É por meio dele que há o processo de humanização: os modos de trabalhar, os conhecimentos exigidos pelo trabalho 'educam' os sujeitos àquilo que a sociedade espera de cada um deles (DEJOURS, ABDOUCHELI, JAYET, 2007).

A questão do trabalho docente ocupa um espaço amplo na literatura, sua natureza e especificidade é motivo de ampla discussão e provoca diversos desdobramentos nas mais diversas áreas que se propõem ao estudo da educação. Saviani (2020) nos diz que é um debate que resiste ao tempo sem, contudo, perder sua importância visto que o ensino passa por recorrentes transformações.

As transformações - tanto em modelos sociais quanto nas estruturas pedagógicas - que alteram diretamente as condições de trabalho dos/as educadores/as provocaram mudanças na compreensão da profissão docente.

Souza et al. (2003) aponta que até meados da década até 1960, a profissão docente no Brasil indicava alta empregabilidade, segurança e prestígio social associado a salários bons e estáveis. O êxodo rural da década de 1970 ampliou o acesso aos serviços públicos (entre elas o evidenciam-se o acesso à saúde e as necessidades educacionais) e junto com as transformações políticas do final da década de 1980 que permitiram a ampliação da oferta de ensino que ampliou e modificou o trabalho do educador.

A década de 1990, e suas formulações políticas, trouxe para a discussão social a ideia de uma educação produtora de equidade e responsável pelo processo de transformação e conquista individual. A gestão e o financiamento do sistema escolar passam por transformações significativas (PAPARELLI, 2009), o Estado desloca-se do oferecimento quase exclusivo do serviço educacional para o agente regulador dos resultados desse sistema. Ascender socialmente, via formalização de empregos, passa a ser vinculado à níveis de escolaridade

A escola é transformada em unidade do sistema – daí a “performatividade escolar” como parâmetro de eficácia e produção de resultados – e introduz-se uma lógica gerencial pautada pelos conceitos de produtividade, eficácia, excelência e eficiência. Há, ainda, o apelo ao voluntarismo e ao comunitarismo como forma de suprir necessidades das quais o Estado se libera (PAPARELLI, 2009, p.25).

Analisando as reformas e a expansão da educação privada na década de 1990, Gasparini et al. (2005, p.73) constata que “em tempos de crise e de pouco investimento na educação, o único elemento passível de ajuste é o próprio trabalhador, que neste caso vive diretamente todas essas alterações.” Sob essa lógica o/a docente acaba se tornando a articulação entre os estudantes e a sociedade que está em crise, as lacunas que esta crise deixa nas instituições acabam ficando sob sua responsabilidade, o que gera sobrecarga que o trabalhador não consegue lidar.

Oliveira (2004, p.4-5) corrobora com essa ideia ao nos apontar que essas reformas

serão marcadas pela padronização e massificação de certos processos administrativos e pedagógicos, sob o argumento da organização sistêmica, da garantia da suposta universalidade, possibilitando baixar custos ou redefinir gastos e permitir o controle central das políticas implementadas. O modelo de gestão escolar adotado será baseado na combinação de formas de planejamento e controle central na formulação de políticas, associado à descentralização administrativa na implementação dessas políticas. [...] A expansão da educação básica realizada dessa forma sobrecarregará em grande

medida os[as] professores[as]. Essas reformas acabarão por determinar uma reestruturação do trabalho docente, resultante da combinação de diferentes fatores que se farão presentes na gestão e na organização do trabalho escolar, tendo como corolário maior responsabilização dos [das] professores[as] e maior envolvimento da comunidade.

Sem que, contudo, esse envolvimento comunitário implique em maior pertencimento da comunidade escolar nos processos pedagógicos. A abertura do sistema educacional permite a ascensão de parcerias privadas e torna o trabalho do/a educador/a, mesmo os de escola pública, entrelaçado à gestão de eficiência proposta por esses novos termos.

Questões derivadas desses processos tais como aquelas relativas à qualificação e remuneração implicam em um ciclo de desgastes próprios do trabalho da modernidade - do qual os/as docentes também estão sujeitos - que indicam que as formas de organização laboral geram constantemente novas formas de precarização. A organização do trabalho é identificada por uma constante racionalização que ao criar rotinas acaba por romper a ideia de que o trabalho é uma realização humana e reforça as suas características de mercadoria.

No caso do trabalho dos[as] professores[as], este processo se instala de modo a impor dentro da escola um processo de racionalização do trabalho que leva à perda de autonomia, desqualificação e perda de controle do processo e produto do trabalho (LANDINI, 2007, p.4).

Essa perda da autonomia atravessa a vida dos/as educadores/as e é melhor expressa quando se observa, até mesmo no discurso do senso comum, que a profissão está associada hoje à sobrecarga, à intensificação das atividades, às técnicas de gestão, à regulamentos que enrijecem a autonomia gerando por sua vez uma depreciação da profissão “no que diz respeito ao ambiente de trabalho, carga horária, remuneração e reconhecimento social” (SCHUSTER, 2016, p.18).

Em última instância, ainda que não seja o foco deste trabalho, é importante demarcar que compreender o trabalho docente na sociedade brasileira implica em também levantar que os elementos dessa depreciação também estão associados à inserção formal das mulheres no mercado de trabalho e ao vínculo que a profissão ganha com as relações de gênero. Souza et al. (2003, p.35) apresenta que “no Brasil, a ocupação gradativa do magistério pelas mulheres não só favoreceu o rebaixamento salarial e a desvalorização dessa profissão, como sedimentou um determinado tipo de fazer”, ou seja, o fazer docente, a percepção das formas de agir como docente, está associado intrinsecamente às formas sociais do agir feminino e igualmente à falta de reconhecimento que isso também implica.

O cenário de trabalho de 2020 sofreu uma brusca transformação com impactos políticos, sociais e econômicos em todas as esferas sociais, as medidas propostas pela Organização Mundial de Saúde (OMS) para o enfrentamento da COVID-19, entre outras o distanciamento social, incentivaram medidas emergenciais de trabalho. Em lugares como o nosso país, onde a ausência de medidas político-econômicas abrangentes não possibilitaram ao trabalhador reconfigurar o seu modo de trabalho, houve a ampliação das dificuldades intrínsecas às mudanças bruscas que a doença nos impôs. Mencionar a intensificação, a ampliação e o aumento das jornadas de trabalho, implica em contextualizar que as medidas político-sociais estão diretamente relacionadas a estes processos.

Home office, trabalho remoto e teletrabalho uma vez incorporados ao cotidiano dos/as trabalhadores/as implicam também na mudança do ritmo das atividades e conseqüentemente na intensificação de sua jornada de trabalho. Dal Rosso (2008), ao apresentar seu conceito de intensidade do trabalho para explicar o fenômeno da intensificação das jornadas de trabalho na contemporaneidade, nos diz que o ritmo e a velocidade em que o trabalhador desenvolve suas atividades pode implicar num quadro de intensificação do trabalho, visto que “por meio da explosão tecnológica e da reorganização social, o trabalho é transformado, redesenhado, precarizado, intensificado” (2008, p.34).

No contexto atual que se constata a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios elaborada na primeira quinzena de agosto de 2020 (PNAD-COVID-19) indicou que no Brasil 8,6 milhões de trabalhadores/as deslocaram seu ambiente de trabalho para suas casas. Maia e Bridi (2020) ao analisar os dados iniciais dessa pesquisa indicam que 28,9% desses trabalhadores/as, cerca de 2,5 milhões, são vinculados à área da educação.

Desse modo, o contexto pandêmico, no qual nossa sociedade mergulhou no ano de 2020, modificou mais uma vez a relação do/a profissional docente com seu trabalho. É sempre necessário ponderar que o trabalho deve ser considerado levando-se em conta as dimensões sociais, pessoais e físicas nas quais trabalham os/as docentes. A natureza do trabalho sempre engloba determinado grau de intensificação, visto que é uma condição natural de trabalho concreto executado pelos sujeitos. Contudo, na contemporaneidade, a intensificação pode ser lida como

o emprego das energias vitais do sujeito, em toda a dimensão desta expressão, compreendendo as potencialidades físicas, emocionais e intelectuais, conforme exigido para a realização de uma atividade, tarefa ou trabalho. (DAL ROSSO, 2008, p.36).

Define-se desse modo que um trabalho voltado para resultados, o acúmulo de atividades, a necessidade de exercer múltiplos papéis, a versatilidade bem como a flexibilidade e a mudança no ritmo e na velocidade dos resultados do trabalho, tão presentes no âmbito educacional no ano de 2020, são elementos que definem o trabalho como intenso.

Dos dados analisados por Maia e Bridi (2020) há a percepção que o setor educacional, principalmente por ser majoritariamente ambiente de aglomeração, sofreu maiores impactos de transformações laborais. As portarias nº 343 e nº 345 do Ministério da Educação (BRASIL, 2020) suspenderam as atividades presenciais e estimularam a oferta de atividades aos estudantes por meio do Ensino Remoto Emergencial (ERE). No âmbito goiano a Nota Técnica 002/2020 (GOIÁS, 2020) e as Resoluções nº 04, nº 15 e nº 17 (GOIÁS, 2020) ajustaram o ensino do Estado sob as mesmas regras do que já vinha sendo colocadas pelo Governo Federal.

O desenvolvimento do trabalho docente na modalidade de Ensino Remoto Emergencial (ERE) exigiu uma nova organização do próprio trabalho, o processo de mudança das atividades presenciais para a forma remota nas instituições de ensino levou à adaptação do processo de ensino-aprendizagem. No âmbito laboral esses processos perpassam elementos que foram desde uma nova organização dos espaços utilizados para a efetivação das aulas à uma reaprendizagem sobre elementos do ensino tais como avaliações.

Um estudo recente sobre as contradições do trabalho remoto feito por Rondini (2020) apontam a emergência de pontos positivos para essa modalidade. Entre eles a ausência de deslocamentos, a flexibilidade de horários e melhor qualidade na alimentação do/a trabalhador/a ao mesmo tempo que emergem pontos negativos tais como a individualização do trabalho, a diminuição da solidariedade e da coletividade que, por sua vez, fragiliza as resistências às pressões do empregador.

Aos/às docentes coube realizar sua atividade não apenas com os conhecimentos prévios de sua disciplina, mas - para a grande maioria - uma repentina aprendizagem de conhecimentos telemáticos (uso de computadores, câmeras, elementos digitais, softwares, entre outros) que implicaram, junto com o sofrimento que a própria instabilidade social do momento de pandemia propõe, uma sobrecarga de funções que intensificam ainda mais o processo laboral.

Dal Rosso (2008, p.46) nos diz que “intensificar é exigir mais trabalhos e resultados superiores no mesmo espaço de tempo”, aprender o uso de tecnologias voltadas para o ensino, gravar aulas, reorganizar os materiais voltados para os/as discentes, elaborar e corrigir tarefas por meios digitais implicam em mais trabalho em um ambiente transformado pela situação epidemiológica que modifica a relação do trabalhador com seu próprio tempo.

No caso dos/as docentes, Maia e Bernardo (2020, p.20) indicam que

[ao] serem impelidos a desenvolverem as atividades docentes de forma remota, um percentual expressivo desses[as] trabalhadores[as] passou a ter jornadas de trabalho mais extensas com mais horas diárias, e mais dias da semana, e intensas, como um ritmo mais acelerado. As especificidades da natureza do trabalho docente, dado o seu caráter intelectual e imaterial, torna difícil mensurar o quanto de tempo marcado pelo relógio é necessário para cada atividade.

Podemos afirmar desse modo que a intensificação não se dá de maneira isolada, há diversos elementos que reorganizam e modificam o trabalho para torná-lo mais intenso, um desafio, que ocupa muito mais o tempo do trabalhador. As autoras ainda apontam que ao analisarmos o trabalho docente no contexto da pandemia da COVID-19 especialmente, com a adoção do ensino emergencial remoto, a intensificação se vincula à possibilidade de aprendizagem do próprio professor:

o delineamento do tempo de trabalho necessário para a elaboração, edição e diagramação das múltiplas atividades torna-se ainda mais complexo, pois a dinâmica de trabalho e sua produtividade são vinculados proporcionalmente ao grau de habilidades e familiaridade com as ferramentas e plataformas digitais (MAIA E BERNARDO, 2020, p.20).

Esses elementos não apontam apenas uma sobrecarga de trabalho, mas a perda de autonomia aparece, inclusive na pesquisa empírica, como um elemento central visto que o/a docente não se vê em condições de intervir na organização, nem mesmo na concepção, do seu trabalho. Pelo contrário, há uma convocação à inovação e a criação dentro “estritos limites colocados pelas regras da educação, definidas nos gabinetes dos tecnoburocratas e ‘especialistas’ da área” (PAPARELLI, 2009, p.27) que se coloca como mais uma carga no já intensificado trabalho.

A ideia de criatividade ratifica igualmente a noção de polivalência, desprofissionalização, voluntariado, “doação” de tempo e recursos que também são elementos do discurso educacional e possibilitam que os sistemas de ensino continuem em funcionamento mesmo diante da precariedade, constantemente ampliada, que lhe é imposta.

A importância central dos/as professores/as nos programas governamentais, tais como o exercício do ensino emergencial, de forma geral os aponta como os principais responsáveis pelo funcionamento dos processos educativos. Contudo os/as docentes “veem-se, muitas vezes, constrangidos a tomarem para si a responsabilidade pelo êxito ou insucesso dos programas” (OLIVEIRA, 2004, p.6) visto que as exigências do trabalho, tais como o uso de tecnologias ou mesmo antes do momento pandêmico de agente público, psicólogo entre outras - se configuram para além das dinâmicas da sua própria formação.

Paparelli (2009, p.13) nos indica que os/as docentes “vivem a sensação de não dar conta das exigências, por mais que se esforcem, falam de uma situação de precariedade e de falta de esperança de que ocorra alguma mudança” e é essa a sensação, nos aponta a autora, que vinculam o trabalho docente à contínua sensação de mal-estar enquanto exerce suas atividades. Ela elabora essa ideia de 'mal-estar' para designar o conjunto de dificuldades e constrangimentos profissionais que modificam o trabalho dos/as educadores/as que percebem que algo não se encontra bem na sua relação com o trabalho sem, contudo, conseguir perceber e apontar o que não funciona. Identifica, dessa forma, que o mal-estar docente é uma marca da nossa sociedade e está alicerçada em "desvalorização profissional em um contexto do aumento constante das exigências profissionais, da violência e da indisciplina, entre outros fatores" (PAPARELLI, 2009, p.15).

Uma das recorrentes queixas docentes, a falta de reconhecimento no seu trabalho, também aparece nesta pesquisa e indica sobretudo o modo como os/as profissionais observam sua posição social. As exigências para as quais não foram preparados acabam por estabelecer “um sentimento de desprofissionalização, de perda de identidade profissional, da constatação de que ensinar às vezes não é o mais importante” (OLIVEIRA, 2004, p.8).

Esse processo é amplamente estimulado por modelos de gestão que invocam ao ideal quase messiânico para a profissão, apoiando-se nas construções do senso comum e nos ideais de comunidade e voluntariado que permitiriam que o direito à educação chegasse a todos. Nesse aspecto surgem elementos potencialmente adoecedores para os/as profissionais visto que se confronta a perda de autonomia, mencionada anteriormente como consequência da organização do trabalho, com a responsabilidade - que a sociedade devolve para o professor - pelo fracasso dos modelos educacionais, desqualificando e desvalorizando o trabalho exercido.

Esse contexto, por sua vez, promove uma mudança no modo como o/a próprio/a professor/a se vê e acaba por gerar questionamentos sobre as escolhas profissionais e até mesmo o sentido da própria profissão. Os sintomas desse mal-estar são “a presença de sentimentos negativos intensos como angústia, alienação, ansiedade e desmotivação, além de exaustão emocional, frieza perante as dificuldades dos outros, insensibilidade e postura desumanizada” Paparelli (2009, p.13), esses elementos aparecem na pesquisa empírica e, especialmente, como refletem nos/as professores/as goianos/as falaremos mais no capítulo destinado a discussão da amostra, do prazer, do sofrimento e dos riscos de adoecimento dos/as docentes goianos/as.

## 2.2 A Psicodinâmica do Trabalho

Os estudos sobre trabalho e a relação prazer e sofrimento no trabalho vêm sendo objeto de estudo das mais diversas ciências há anos. A pesquisa em psicologia do trabalho nos apresenta que trabalhar envolve representação e engloba um modo específico de observação e percepção da realidade que se origina das experiências do/a trabalhador/a com seu cotidiano. Essa experiência reverbera tanto nos processos individuais quanto nos coletivos e gera pressões das instituições para que o/a trabalhador/a esteja cada vez mais adaptado às exigências das organizações (DEJOURS, 2017). Essas exigências, por sua vez, interferem diretamente no prazer e no sofrimento dos/as trabalhadores/as dentro das suas relações de trabalho.

A psicodinâmica do trabalho acredita que o prazer é experimentado através do sucesso do trabalho e se conecta diretamente com a subjetividade dos/as trabalhadores/as. Esse princípio gera motivação para o trabalho e se conecta ao ambiente laboral seja através da qualidade das relações entre os pares, pela boa execução das tarefas prescritas ou pela conexão estabelecida entre as experiências pessoais e a prática profissional (DEJOURS, 2017).

A abordagem psicodinâmica do trabalho foi desenvolvida, a partir dos anos 80, baseada em estudos iniciais da psicopatologia do trabalho. Dejours apoiou-se na teoria psicanalítica para ser o primeiro a deslocar a análise do adoecimento das doenças mentais para a análise das estratégias individuais e coletivas dos/as trabalhadores/as contra o sofrimento e as doenças mentais decorrentes da sua atividade laboral (VILELA, GARCIA, VIEIRA, 2013).

Desse momento em diante essa abordagem buscou compreender como os sujeitos encontram saídas bem-sucedidas para lidar com as pressões organizacionais e com os conflitos por ela gerados frente aos próprios desejos e representações sobre o que ser no meio profissional. Landini (2007) menciona que os riscos no ambiente de trabalho se modificam acompanhando as relações sociais se adaptando às necessidades dos/as trabalhadores/as. Assim, a relação prazer e sofrimento no trabalho se tornou objeto de estudo da psicodinâmica do trabalho, uma vez que compreende:

[...] o estudo das relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer e sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento (MENDES, 2007, p.78).

A associação do prazer e do sofrimento com o trabalho assume os mais diversos desdobramentos como a satisfação - que pode servir como via para canalizar o prazer, ou a punição - que pode servir igualmente para canalizar o sofrimento, dentre os múltiplos outros sentimentos que se apresentam nos ambientes organizacionais, como afirma Mendes (2007).

De acordo com Dejours, Abdoucheli e Jayet (2007) o prazer está associado à motivação e ao desejo, às escolhas e formas para as quais os sujeitos, na oportunidade de satisfazer seus desejos, experimentam o prazer. E o sofrimento emerge nas falas, expressões e ações dos sujeitos quando o/a trabalhador/a não consegue equilibrar os desejos individuais e os objetivos organizacionais.

A pesquisa em psicodinâmica do trabalho nos apresenta que a normalidade só é atingida frente a elaboração de estratégias individuais e coletivas de defesa dos/as trabalhadores/as no que se refere ao sofrimento no trabalho (MENDES, 2007).

O sofrimento, por outro lado, pode atuar como mobilizador para mudanças ou ser um fator de adoecimento. É por meio dele que as pessoas reelaboram e ressignificam suas vivências [subjetivas] [...] Este pode ser despertado pelo medo, pelas distorções que o indivíduo tem de sua identidade, pelas diferentes experiências de cada trabalhador[a] e pelas relações de trabalho complexas [...] (VIVIAN e TRINDADE, 2020, p.2).

Outras pesquisas indicam que analisar os motores psíquicos e sociais do prazer no trabalho, o comportamento do corpo diante da atividade laboral e a psicodinâmica do reconhecimento, social ou contextual, permitem modificar e transformar o sofrimento em prazer, conseqüentemente dando a ele sentido e valor (VILELA, GARCIA, VIEIRA, 2013).

Mendes (2007) nos apresenta que o sofrimento no trabalho surge quando há um bloqueio na relação trabalhador/a - organização de trabalho. As dificuldades de negociação das diferentes forças que atuam sobre as necessidades de produção e os desejos do/a trabalhador/a constroem o sofrimento quando há impossibilidade de negociação do sujeito com a realidade imposta pelo do trabalho.

A diferenciação entre as demandas prescritas e as demandas reais do trabalho são causas de sofrimento (DEJOURS, ABDOUCHELI, JAYET, 2007). O trabalho prescrito diz respeito à tarefa em si, é a maneira como as normas, regimes internos e rotinas de trabalho devem ser cumpridos e realizados. O trabalho real é a atividade, o que se realiza de fato frente ao prescrito e pode ser condizente em alguns momentos e situações com o prescrito ou não.

Ressalta-se que o sofrimento, por si mesmo, não se encontra de um lado oposto ao do prazer no trabalho. Há construções, nas próprias narrativas dos sujeitos, que possibilitam uma coexistência dessas divergências, na medida em que ambos se influenciam e se transformam. Desse modo sofrimento pode ocupar um caminho, um meio, para o prazer.

Olhando especialmente para o trabalho docente observa-se que há uma intensificação e instabilidade na relação de trabalho, o que Dejours (2017) indica que pode afetar a identidade pessoal e profissional. Vivian e Trindade (2020), ao analisar o trabalho do professor

universitário brasileiro, indicam inclusive que para a Organização Internacional do Trabalho a profissão docente é uma das mais estressantes, com forte incidência de transtornos desencadeados pelo sofrimento, como a Síndrome de Burnout, entre outros tipos de adoecimento.

Ainda que o foco deste trabalho não seja aprofundar, ou se apropriar da metodologia de análise das Representações sociais é imprescindível salientar que há um diálogo intenso sobre o modo como o sujeito se avalia e toda a carga de prazer e sofrimento que aflora nas suas dinâmicas de trabalho. É importante, portanto, relacionar a noção de representação de si com as dimensões das relações de trabalho e os riscos de adoecimento laboral desses profissionais.

Os resultados dessa análise apontam, como aprofundaremos melhor no capítulo 4, que o/a professor/a goiano/a que apresenta os maiores índices de sofrimento no trabalho também descreve a si mesmo com elementos e características vinculadas ao sofrimento, ou seja, se enxerga adoecido e como parte do ambiente adoecedor.

Representações sociais podem ser definidas como um modo de “conhecimento particular que tem por função a elaboração de comportamentos e a comunicação entre indivíduos” (MOSCOVICI, 2003, p.216). A representação social modela, conduz e justifica o comportamento porque usa de um lastro forte com o senso comum - as forças e expressões que constituem o pensamento médio de um grupo social sobre determinado tema - para permitir a comunicação entre os indivíduos por ser um instrumento, um mediador linguístico, por meio do qual os grupos apreendem se relacionar.

Ter esse referencial linguístico preexistente implica em valorizar o sistema de crenças, valores e imagens de um grupo que o formam e constantemente o reforçam discursivamente, permitindo a compreensão e identificação consensual dos membros de um grupo. Santos (1994, p.138) indica que essas informações “são filtradas e arquivadas na memória, formando esquemas coerentes e constituindo uma matriz cognitiva do objeto, de modo a permitir ao sujeito compreendê-lo e agir sobre ele”.

O conteúdo e o sentido das representações sociais podem ser estruturados em três dimensões: a atitude, a informação e o campo de representação ou imagem.

A informação tem a ver com a organização dos conhecimentos que um grupo possui a respeito de um objeto social. A informação pode ser completa ou incompleta, coerente ou incoerente. A atitude destaca a orientação global em relação ao objeto de representação social: favorável, desfavorável e neutra. O campo de representação remete-nos à ideia de imagem de modelo social, ao conteúdo concreto e limitado de um aspecto preciso do objeto de representação. (LEME, 1989, p.172).

A representação, as características que definem o “ser docente” podem ser identificadas a partir do modo que cada profissional localiza e se reconhece na profissão. Desse modo a construção dessas representações envolvem interação constante entre os contextos históricos, sociais e culturais abarcando igualmente as instâncias formativas dos/as docentes, em âmbito profissional e até mesmo pessoal. “A identidade docente é construída a partir da significação social, das imagens, dos valores, dos saberes, das expectativas e do sentido que o aprendiz dessa profissão atribui ao ser professor” (NÓVOA, 2007, p.16).

Essa elaboração identitária perpassa toda a vida dos sujeitos mesmo antes dessa significação do “ser professor” alcançar os sujeitos.

O trabalho docente implica em um constante processo de (re)construção do “Eu” e, como ninguém se forma no vazio, esse reformular-se se faz por meio de trocas de experiências, de interações sociais e de várias outras inter-relações sócio-históricas. Isso não é diferente de quando se pensa na construção das representações sobre o[a] professor[a], principalmente nos processos formativos (VOGEL, 2016, p.28).

Esses processos formativos carregam uma série de conflitos e reconsiderações das representações construídas sobre o “ser docente”. Vogel (2016) nos diz que considerar, ao longo da história de vida educacional, que o trabalho docente é uma tarefa trivial, não reconhecendo todos os aspectos que envolvem este trabalho, é prejudicial para a formação do futuro docente por permitir, inclusive, certa negligência nos processos formativos, visto que a representação do trabalho “menos desgastante” ou “mais fácil” inibe os investimentos necessários à formação identitária desse docente.

Não há um conceito definido do que significa essa identidade, há um movimento dinâmico que reflete os processos de construção desse ser que vem a ser cotidianamente professor: as suas condições de trabalho, suas perspectivas profissionais, experiências pessoais, histórias de vida e de formação. Os discursos que perpassam o meio social sobre o que devem e podem ser influenciam e fabricam modos de ser e proceder como profissional (NÓVOA, 2007).

A identidade não é um produto diretamente assimilado da realidade exterior, não é um dado adquirido, não é uma propriedade, não é um produto. A identidade é um lugar de lutas e de conflitos, é um espaço de construção de maneiras de ser e estar na profissão. [...] é [como um] campo de construção que envolve negociações, conflitos e divergências, sendo, portanto, fabricada nas experiências singulares dos sujeitos nos diferentes contextos que são vivenciados ao longo de sua trajetória docente (NÓVOA, 2007, p.16).

A psicodinâmica do trabalho nos diz que o confronto com a discrepância entre esses modos de ser e proceder são vivenciados como sofrimento (MENDES, 2007), pois o sofrimento

passa a ser a mediação entre a saúde e o adoecimento conforme mobiliza o sujeito para uma mudança da situação desencadeadora do desconforto e do conflito.

O contexto atual torna o ofício docente uma das fontes geradoras de sofrimento para os/as professores, as mudanças nos conceitos e nas dinâmicas específicas do trabalho somadas às transformações nas relações de trabalho, revelam uma perda na identificação docente com o exercício da sua profissão.

O momento social dificulta a realidade docente, Araújo (2020, p.5) afirma que “parece não haver espaço para o improvisado, dimensão integrante da inteligência prática, pois os formatos tecnológicos previamente definidos e padronizados acabam se tornando uma espécie de ‘camisa de força’ castradora da criatividade”.

Quando observamos o uso da inteligência prática sob a ótica da psicodinâmica do trabalho percebemos que ela é uma das dimensões que ajuda na elaboração da mobilização subjetiva. Ela surge quando há, nas dinâmicas sociais vigentes, alguma necessidade de responder à realidade por exigir o engajamento e a expansão da subjetividade dos/as trabalhadores/as (ARAÚJO, 2020).

Sob esse contexto há um processo de criação para a execução das tarefas que modifica a percepção do/a trabalhador/a sobre si, acarretando no processo de identificação com o seu trabalho. Se o momento social implica em transformações e anulações desse tipo de inteligência, retira-se do/a docente essa identificação abrindo espaços, desse modo, para o estabelecimento do adoecimento.

A cooperação (ou coletivo do trabalho), outra das dimensões da mobilização subjetiva, torna-se ainda mais pertinente quando se observa a passagem do contexto de trabalho docente tradicional, com aulas presenciais em espaços físicos definidos e salas físicas, para um contexto de trabalho virtual. No contexto do trabalho em ambiente físico, a relação direta do tipo ‘eu-tu’, dos [das] docentes com os[as] alunos[as], é mais viável do que em um ambiente virtual em que uma relação ‘eu-isso’ se estabelece primeiro (ARAÚJO, 2020, p.6).

O aspecto relacional é apontado pelos/as docentes goianos/as como elemento importante para aquilo que entendem como satisfação laboral. Dos diversos elementos que a pesquisa revelou, a relação professor/a-aluno/a é apresentada como satisfação para cerca de 70% dos/as respondentes da pesquisa.

Araújo (2020, p.8) também apresenta que quando o/a profissional docente que esteve em sala de aula “é retirado de seu contexto de trabalho subitamente, e passa a atuar em um novo contexto de sala de aula, transformando o ambiente doméstico em, também, de trabalho”,

há uma resistência - que precede o adoecimento - para adequação das novas atividades. Juntamente com isso, ocorre a falta de apoio institucional que “treine, compense e recompense” (ARAÚJO, 2020, p.12) de modo proporcional aos papéis antes exercidos por esse profissional.

A organização restrita do trabalho, um trabalho com uma rigidez tanto na formulação quanto na execução, dificulta a adaptação do trabalho à subjetividade do/a trabalhador/a. Na pesquisa foi possível perceber diversos discursos que mencionam desde da organização coletiva contra o processo de mudança educacional passando pela insatisfação, o insulto, a inutilidade, e desqualificação profissional e o adoecimento físico e mental, esses discursos podem ser compreendidos então como processos de resistência dos/as professores/as frente a essas questões que o afligem, possibilitando uma manifestação da organização laboral mais próxima às necessidades de cada trabalhador/a.

Todavia, por mais que as estratégias de defesa apareçam como auxílio para o adoecimento no trabalho, este adoecimento ainda é muito evidente quando observamos elementos isolados aplicados nas escalas do ITRA (melhor expressos no próximo capítulo) ainda que os discursos dos/as entrevistados não apresentem explicitamente esses aspectos. Pode-se dizer que em um ambiente onde se valoriza a força e o heroísmo dos indivíduos não reconhecer que o sofrimento existe nos processos de trabalho gera e potencializa o adoecimento.

A falta de reconhecimento social, somando-se a intensificação da carga horária de trabalho com o número maior de aulas e a perda de elementos importantes da relação professor/a-aluno/a, intensificam o sofrimento porque evidenciam a contradição da natureza do trabalho docente: aumenta-se o peso desse trabalho proporcionalmente a perda do valor dado à profissão.

Essa contradição amplia a insatisfação do/a trabalhador/a consigo mesmo e com o sentido social que o mesmo ocupa na sua comunidade. Araújo levanta uma hipótese para essa ausência de reconhecimento:

[...] a ausência de reconhecimento [tem relação] com a falta de transparência do trabalho docente. A ausência de transparência é inerente à profissão do[a] docente, visto que, mesmo em modalidade presencial, o trabalhar desse profissional não é visto em sua totalidade, pois, por exemplo, a ministração de aulas representa apenas um recorte das funções desempenhadas pelo[a] docente, não sendo possível, através dela, visualizar todas as dimensões que envolvem a profissão (ARAÚJO, 2020, p.12).

O trabalho desempenha um papel intermediário na construção da identidade porque fortalece o estado psicológico do indivíduo. Quando se percebe a importância do papel

desempenhado pelos sujeitos, o trabalho pode se tornar fonte de prazer que promove a saúde, entretanto quando essa identidade não é bem estabelecida ela se torna parte do próprio processo de adoecimento. O não reconhecimento, portanto, causa dor e adoecimento ao profissional.

Devido ao significado social da profissão e ao nível emocional implicado na relação educacional, os/as trabalhadores/as docentes têm prazer em associar sua identidade ao "ser professor/a". No momento social que vivemos, a ânsia por reconhecimento, o isolamento, a individualização - e conseqüentemente o processo de individualização do trabalho, os conflitos e a instabilidade social fazem com que os/as professores/as desacreditem o sentido do trabalho.

Desse modo, os/as professores/as estão cada vez mais envolvidos em novas tarefas e em constante busca de reconhecimento e por isso têm acumulado mais necessidades que por sua vez tornam-se fonte de sofrimento e adoecimento no trabalho. O desgaste e a exaustão emocional promovido pela instituição somado à indiferença e a hostilidade do ambiente de trabalho, a pressão excessiva, as exigências inacessíveis e a sobrecarga de trabalho são um grande agravante nesse contexto social que estamos vivenciando.

O/A trabalhador/a que passa pelo adoecimento continua inserido nas relações de trabalho, mas como nos indica Dejours (2017) o indivíduo esgotado tem baixa produtividade, resultando em prejuízo para todos: ele mesmo, seus alunos, comunidade escolar e a própria instituição para a qual desenvolve seu trabalho.

### 3 ITINERÁRIO METODOLÓGICO

As escolhas teóricas não podem ser arbitrárias

Gaudêncio Frigotto

Tendo em vista que o principal objetivo deste trabalho é apresentar reflexões, possibilidades e recursos ao analisar os riscos de adoecimento dos/as docentes da rede pública de Goiás e as estratégias dos/as docentes para enfrentar o sofrimento e o adoecimento decorrentes da sua atividade de trabalho, este capítulo aponta os caminhos utilizados na pesquisa.

A pesquisa em caráter descritivo-exploratória trabalha inicialmente com aspectos sociodemográficos expondo características da população e da amostra. A abordagem quantitativa e qualitativa ao ser usada como instrumento metodológico usou como instrumento o questionário embasado nos estudos de Mendes e Ferreira (2007) aplicado junto ao termo de consentimento explicativo sobre direitos e deveres do participante.

Révillion (2003) nos diz que pesquisa exploratória é frequentemente utilizada na geração de hipóteses e na identificação de variáveis que devem ser incluídas na pesquisa, enquanto a pesquisa descritiva procura quantificar os dados colhidos e analisá-los estatisticamente. A autora nos descreve que

- a pesquisa exploratória pode ser usada para os seguintes objetivos
- familiarizar e elevar a compreensão de um problema de pesquisa em perspectiva; [...]
- identificar relações potenciais entre variáveis
- estabelecer rumos para investigações posteriores;
- investigar problemas do comportamento humano;
- identificar conceitos ou variáveis e sugerir hipóteses verificáveis (RÉVILLION, 2003, p.4).

O estudo que é identificado como descritivo visa observar e descrever - utilizando o registro, a análise e a correlação entre variáveis - características do fenômeno ou tema levando em consideração dados ou fatos da própria realidade (HOFFMANN, 2017). Utiliza a triangulação metodológica sequencial que Duarte (2009) indica como uma estratégia de minimizar vieses da pesquisa, considerando a complementaridade dos resultados quantitativos e qualitativos colhidos no desenvolver da pesquisa.

A pesquisa descritiva-quantitativa que elabora dados estatísticos sobre determinada população cumpre um papel importante para identificar e subsidiar elementos de mudança nas relações de trabalho principalmente no setor público. Apesar do “raro reconhecimento da

importância das estatísticas para o sucesso dessas políticas” (JANNUZZI, 2018, p.3) quando se observa dados oficiais oferecidos pelas instituições públicas nota-se a necessidade desses elementos para inclusive justificar investimentos na melhoria da saúde dos/as trabalhadores/as. Ao observar os dados dos/as docentes goianos/as nota-se uma lacuna quanto a informações sobre esses profissionais seja em nível das instituições educacionais seja em nível de pesquisas em torno dos mesmos.

Estatísticas, especialmente as que levantam descrições e indicadores sociais, cumprem papel fundamental no dimensionamento de questões sociais latentes na sociedade que, uma vez adequadamente colocadas, podem estabelecer uma demanda para determinado processo social (JANNUZZI, 2018). Os dados instrumentalizam as demandas de grupos e podem oferecer à gestão institucional subsídios para mudanças. Especialmente no caso deste trabalho podem servir igualmente para futuras pesquisas na área e, assim como foi indicado no Termo de consentimento livre e esclarecido oferecido aos/as participantes, ampliar a discussão tanto na Universidade quanto no próprio grupo estudado.

Jannuzzi (2018) ao criticar a falta de investimento do Estado brasileiro na identificação estatística da população apresenta a importância do papel das pesquisas de modelo quantitativo-estatístico no processo de formulação e avaliação de políticas públicas indicando que apesar de um tema pouco estudado, ou pelo menos pouco reverberado, nas Universidades elas são fundamentais na busca de respostas para as demandas de Estado e governo. Sem, contudo, deixar de observá-las de modo crítico e como parte de outros elementos que podem viabilizar transformações em determinadas áreas sociais;

Certamente a efetividade das políticas públicas depende de muitos outros fatores institucionais e operacionais, mas a disponibilidade da informação estatística de boa qualidade e regularidade potencializa as chances de sucesso, ao permitir a identificação de demandas sociais latentes na sociedade (e sua vocalização por grupos interessados em influenciar a agenda governamental), viabilizar a elaboração de diagnósticos mais robustos em escopo e escala territorial, possibilitar o mapeamento de capacidade de gestão e atendimento de serviços no território e oportunizar indicadores de monitoramento e avaliação, mais gerais e às vezes mais específicos, de políticas e programas (JANNUZZI, 2018, p.6).

Este trabalho buscou produzir e analisar, desse modo, os danos relacionados ao trabalho, o prazer e o sofrimento dos/as docentes da rede pública de Goiás comparando a noção que elaboram a respeito de si com as dimensões dos riscos de adoecimento profissional. Usando o suporte teórico da teoria da psicodinâmica do trabalho e tomando como pano de fundo as

transformações exigidas desses profissionais no período letivo de 2020, buscou-se responder às seguintes perguntas:

- (i) Como o/a docente da rede pública estadual goiana se observa?
- (ii) Quais são as fontes de prazer e sofrimento no trabalho, na visão desses profissionais?
- (iii) Quais são os riscos de danos sociais, psicológicos e físicos que esses profissionais estão sujeitos?
- (iv) O prazer e o sofrimento no trabalho estão relacionados diretamente ao modo como esse/a docente se identifica?

Para responder essas perguntas, a técnica de produção de dados ocorreu por meio de um questionário sócio laboral aplicável por meio de questionários eletrônicos na plataforma Google por link disponibilizado via e-mail, redes sociais e aplicativos de mensagens. O questionário correspondeu a etapa da pesquisa destinada a levantar: (i) variáveis demográficas dos/as participantes da pesquisa e (ii) de duas escalas dos do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), elaborado por Mendes (2007).

O instrumento fez levantamento de gênero, idade, afastamento, categoria profissional entre outros elementos do trabalho (disciplinas lecionadas, tempo de serviço etc.) e satisfação laboral buscando também relacionar esses elementos a índices de maior ou menor prazer, sofrimento e adoecimento no trabalho.

Para elucidar as duas primeiras perguntas o questionário eletrônico apresentou “questões de evocação” que comumente estão vinculadas a produção de dados dos estudos de representações sociais. A técnica consiste em uma pergunta disparadora que, pelo processo de associação livre, é capaz de trazer à tona palavras que designam o objeto de representação.

Para responder especificamente às duas últimas perguntas foi utilizado duas escalas do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) que, de modo geral, avalia as dimensões das relações de trabalho e os seus processos de subjetivação ao investigar o trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado (MENDES, 2007). Os estudos da autora buscam traçar diagnóstico de indicadores críticos no trabalho elaborando o perfil de alguns fatores que podem interferir no processo de adoecimento na atividade profissional, gerando dimensões de subjetivação.

Compreendendo que a identificação, bem como a noção de prazer, sofrimento e dos danos vinculados ao trabalho são influenciados por diversas dimensões interdependentes, a validação psicométrica das variáveis utilizadas nesta pesquisa, principalmente nas respostas

obtidas pelo uso do inventário, foram realizadas com base na técnica de análise fatorial que busca correlação entre os elementos de determinado grupo de perguntas.

Facas (2013) indica que a técnica da análise fatorial é dada pela literatura como, como imprescindível nos processos de validação psicométrica visto que consegue operacionalizar conceitos abstratos em variáveis empiricamente observáveis. A análise fatorial reduz as variáveis observadas a um número menor de fatores, este, por sua vez, são elementos das escalas que aglutinam diversas variáveis que se correlacionam.

O número menor de elementos permite ao/a pesquisador/a melhor correlacionar as variáveis observadas e elencar os elementos determinantes das respostas. Especificamente para este trabalho o número menor de fatores permitiu o melhor agrupamento da amostra e melhor compreensão das variáveis que influenciam a relação de prazer e sofrimento no trabalho.

O inventário avalia algumas dimensões da inter-relação de trabalho e processos de subjetivação: o próprio contexto do trabalho e os efeitos que ele pode exercer no modo do/a trabalhador/a vivenciá-lo e, conseqüentemente, sobre sua saúde. Assim, o ITRA tem por objetivo “investigar o trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado em termos de representação do contexto do trabalho, exigências (físicas, cognitivas e afetivas), vivências e danos” (MENDES e FERREIRA, 2007, p.112).

### 3.1 O Uso Dos Instrumentos

Para responder às perguntas específicas da pesquisa usou-se duas principais técnicas:

(i) Evocação livre; (ii) Aplicação de Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento.

A evocação livre busca apreender a percepção imediata da realidade por se apresentar como técnica importante para coletar os elementos que ajudam a formar o conteúdo de uma representação. Ressaltando que o caráter espontâneo e a dimensão projetiva dessa técnica de coleta de dados permitem o acesso de forma mais rápida do que a entrevista, por exemplo, aos elementos que constituem o universo semântico do objeto estudado (GOMES, 2008). A técnica de evocação livre deste trabalho foi disparada pelos seguintes enunciados:

- I- “Quando falo ‘*Ser professora*’ ou ‘*Ser professor*’ o que lhe vem à mente? (Diga-me as cinco palavras que rapidamente você associa a ideia de Ser professor/a)”
- II - As principais dificuldades que você encontra no seu trabalho são: (Identifique os principais elementos. Quantos achar pertinente.)

- III - As principais satisfações que você encontra no seu trabalho são: (Identifique os principais elementos. Quantos achar pertinente.)

No primeiro conjunto de evocação a análise das palavras que apareceram associa dois elementos das palavras evocadas: a frequência e a ordem em que as palavras foram apresentadas. Os dados originados foram processados no software *openEVOC 0.9* (SANT'ANNA, 2012). Este programa fornece suporte ao processo de pesquisa em evocações livres e dentre as suas funções estabelece dados numéricos de ordem média de evocações e frequência média de evocação das palavras.

Para determinar a frequência de evocação, o programa realiza o somatório das frequências em que o termo foi evocado em cada posição, a ordem média é alcançada pela ponderação, utilizando pesos diversos - pré-estabelecidos pela pesquisadora- de acordo com a ordem de aparecimento das palavras. A ordem de evocação é calculada através deste produto ponderado dividido pelo somatório da frequência da palavra nas diferentes posições.

O segundo e terceiro conjunto de evocações foram analisados pelo método de leitura flutuante devido à natureza e o tempo destinado ao trabalho de conclusão de curso. A leitura flutuante estabelece “um contato com os dados e buscamos uma primeira percepção das mensagens neles contidas, deixando-nos invadir por impressões, representações, emoções, conhecimentos e expectativas” sobre o tema (MENDES e MISKULIN, 2017, p.1048).

As autoras estabelecem regras de análises para a melhor otimização da leitura flutuante que igualmente foram levadas em conta nas análises desta pesquisa: (i) regra da exaustividade - uma vez que tenhamos outras informações sobre o tema buscamos na leitura a reprodução das temáticas já existentes; (ii) regra da representatividade - aprofunda-se a análise em parte da leitura se a amostra for representativa do todo; (iii) regra da homogeneidade - procura-se elementos que padronizam a leitura; (iv) regra de pertinência - a leitura deve buscar informações que corresponderem ao objetivo que suscita a análise (MENDES e MISKULIN, 2017, p.1055).

O instrumento principal adotado para responder as duas últimas perguntas de pesquisa foi o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). O Inventário é composto originalmente por quatro escalas psicométricas do tipo Likert, construídas e validadas em 2003 por Mendes e Ferreira (MENDES, 2007), possibilita auxiliar o diagnóstico de indicadores críticos no trabalho.

Ambas as escalas são compostas por escala tipo Likert elencadas de 0 a 6 sendo a soma desses pontos a representação simbólica do que se espera medir. A escala de verificação de Likert consiste em avaliações de conjunto de afirmações para as quais os/as respondentes emitirão seu grau de concordância (JÚNIOR, 2015).

Tabela 1 – Demonstração

Nos últimos seis meses senti orgulho pelo que faço						
Nenhuma Veze	Uma vez	Duas Veze	Três Veze	Quatro Veze	Cinco Veze	Seis Veze
0	1	2	3	4	5	6

Fonte: Adaptado de Júnior (2015)

Os respondentes da escala avaliam as afirmações e se posicionam de acordo com uma medida de concordância atribuída ao item e, de acordo com esta afirmação pode-se inferir a medida do item. Posteriormente conecta-se a média das respostas do participante com a correspondência teórica.

O ITRA se propõe a avaliar o contexto psicossocial do trabalho e sua relação com o adoecimento ao observar algumas dimensões da relação entre trabalho e o processo de subjetivação tendo como objetivo investigar o trabalho e os riscos de adoecimento por ele provocado em termos de representação do contexto de trabalho, exigências - físicas, cognitivas e afetivas, vivências e danos (MENDES, 2007).

[O ITRA] tem como objetivo mensurar distintas e interdependentes modalidades de representações dos respondentes, relativas ao mundo do trabalho. Essas representações se estruturam em quatro categorias:

- (1) Descrição do contexto de trabalho;
- (2) Descrição das exigências;
- (3) Descrição do sentido do trabalho;
- (4) Descrição dos efeitos do trabalho para a saúde. (MENDES, 2007, p.125)

Desse modo, a autora aponta que os riscos à saúde são determinados por inúmeros fatores interdependentes logo os dados revelados pelo ITRA permitem conhecermos e analisarmos a realidade mais “visível e compartilhada pela maioria dos[as] trabalhadores[as] de um grupo, [...] embora não possibilite uma visão aprofundada dos fatores subjetivos mais complexos que interferem no processo de adoecimento dos[as] trabalhadores[as]” (MENDES, 2007, p. 116). Quando há pesquisas que relacionam saúde e trabalho, o instrumento é uma forma de representação do vivido pelo grupo, sua aplicação corrobora para a identificação dos riscos à saúde e adoecimento do/a trabalhador/a, podendo inclusive oferecer suporte para outras pesquisas de diagnóstico em saúde.

A opção por não aplicar todas as quatro escalas que compõem o ITRA se estrutura na escolha de não prolongar o tempo para respostas online, a aplicação de quatro questionários pode inviabilizar a pesquisa, sendo que as escalas escolhidas puderam abordar as perguntas específicas deste trabalho de modo satisfatório.

As escalas escolhidas foram a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) e a Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT), a pontuação de cada fator será classificada dentro de três possibilidades: (i) avaliação grave; (ii) avaliação crítica; (iii) avaliação satisfatória.

A Escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST), conforme a figura 01 a seguir, é formada por quatro fatores: dois avaliando prazer (realização profissional e liberdade de expressão) e dois avaliando sofrimento no trabalho (falta de reconhecimento e esgotamento profissional).

O primeiro fator - Realização Profissional - define as experiências de gratificação profissional, orgulho e identificação com o trabalho que faz, é composta por nove itens. O segundo fator - Liberdade de expressão - estabelece como liberdade para pensar, organizar e falar sobre o trabalho é percebida, contém oito itens. O terceiro fator - Esgotamento Profissional - revela as vivências de frustração, insegurança, inutilidade, desgaste e estresse no trabalho, elaborada com sete itens. O quarto fator - Falta de Reconhecimento - mostra o sentimento de injustiça, indignidade e desvalorização pelo não reconhecimento do seu trabalho, possui oito itens.

Figura 1 - Escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST)

<b>Prazer</b>	<b>Realização Profissional</b>	Satisfação	<b>Esgotamento Profissional</b>	Esgotamento profissional
		Motivação		Estresse
		Orgulho pelo que faço		Insatisfação
		Bem-estar		Sobrecarga
		Realização profissional		Frustração
		Valorização		Insegurança
		Reconhecimento		Medo
	<b>Liberdade de expressão</b>	Identificação com as minhas tarefas;	<b>Sofrimento</b>	Falta de reconhecimento do meu esforço
		Gratificação pessoal com as minhas atividades		Falta de reconhecimento do meu desempenho
		Liberdade com a chefia para negociar o que precisa		Desvalorização
		liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas		Indignidade
		Solidariedade entre os colegas		Inutilidade
		Confiança entre os colegas		Desqualificação
		Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho		Injustiça
<b>Liberdade de expressão</b>	Liberdade para usar a minha criatividade	<b>Falta de Reconhecimento</b>	Discriminação	
	Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias			
	Cooperação entre os colegas			

Fonte: Mendes (2007)

A Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) retrata situações relacionadas à saúde. A aparição e repetição de alguns itens já é um alerta por apontar certo grau de adoecimento. A escala composta por três fatores busca analisar: Danos Físicos - distúrbios biológicos/ corporais; Danos Psicológicos - sentimentos negativos em relação a si mesmo e Danos Sociais - dificuldade nas relações sociais. É formada respectivamente por doze, dez e sete itens, conforme figura 2.

Após análise de cada fator, o conjunto de variáveis daquele fator é interpretado de acordo com os níveis de avaliação que predominaram: (i) satisfatório - resultado mais positivo e produtor de satisfação no trabalho; (ii) crítico - indicador de situação limite, potencializando o sofrimento no trabalho; (iii) grave - resultado negativo e produtor de sofrimento no trabalho.

Figura 2 - Escala de avaliação dos danos relacionados ao trabalho (EADRT)

Danos Físicos	Dor de cabeça	Danos Psicológicos	Mau-humor	Danos Sociais	Vontade de ficar sozinho
	Alterações do sono		Tristeza		Impaciência com as pessoas em geral
	Dores no corpo		Irritação com tudo		Insensibilidade em relação aos colegas
	Alterações de apetite		Sensação de abandono		Agressividade com outros
	Dores nas pernas		Sentimento de desamparo		Conflitos nas relações familiares
	Dores nas costas		Vontade de desistir de tudo		Dificuldade com os amigos
	Distúrbios digestivos		Sensação de vazio		Dificuldades nas relações fora do trabalho
	Dores nos braços		Amargura		
	Distúrbios circulatórios		Solidão		
	Distúrbios na visão		Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas		
Distúrbios respiratórios					
Distúrbios auditivos					

Fonte: Mendes (2007)

Os itens das escalas são avaliados pelos valores correspondentes. Mendes (2007) aponta que para cada escala, os itens são agrupados em fatores e cada fator é obtido por meio da média das respostas dos itens que o compõem, sendo classificados de acordo com os critérios apresentados na figura 3 a seguir:

Figura 3 - Avaliação das escalas EIPST e EADRT

Na EIPST			Na EADRT	
Para os itens positivos (fatores de prazer)	Acima de 4,0	Avaliação mais positiva, satisfatório	Acima de 4,1	Avaliação mais negativa, presença de doenças ocupacionais.
	Entre 3,9 e 2,1	Avaliação mais moderada, crítica.	Entre 3,1 e 4,0	Avaliação moderada para frequente, crítica.
	Abaixo de 2,0	Avaliação para raramente, grave		
Para os itens negativos (fator de sofrimento)	Acima de 4,0	Avaliação mais negativa, grave	Entre 2,0 e 3,0	Avaliação moderada, crítico.
	Entre 3,9 e 2,1	Avaliação mais moderada, crítica	Abaixo de 1,9	Avaliação mais positiva, suportável
	Abaixo de 2,0	Avaliação mais positiva, satisfatório		

Fonte: Mendes (2007)

Mendes (2007) afirma que as escalas do ITRA são de grande utilidade para se investigar grandes populações e organizações, bem como para pesquisas envolvendo diagnósticos em saúde do/a trabalhador/a, visando a implantação de programas de prevenção e de saúde ocupacional.

Associado a esse instrumento foram feitas perguntas abertas que buscaram capturar a representação que o/a docente faz de si frente às relações de trabalho e o risco do seu adoecimento laboral. Para análise desse grupo de respostas, apesar do teor de autorrepresentação, não se usará da metodologia de análise das representações sociais. Ambos os instrumentos se apoiarão na análise fatorial dos seus elementos.

As escalas, bem como todo o instrumento ITRA,

[...] possibilitam visualizar a realidade do ambiente psicossocial do trabalho, de forma mais geral. No entanto, não permite o aprofundamento da subjetividade. Por isso, o uso do inventário ITRA deve ser cauteloso e, se possível, associado a outra metodologia de avaliação que possibilite identificar as questões mais complexas inseridas nesse ambiente (BAHIA, 2014, p.34).

Em busca dessa subjetividade e do discurso do próprio docente é que a complementação das variáveis se fez necessária, com o propósito de enriquecer a percepção dos sujeitos pesquisados sobre a sua relação com o sofrimento e o prazer nas relações de trabalho.

O levantamento dos dados demográficos também se apresenta como instrumento para esse enriquecimento visto que o cruzamento de dados com as variáveis da própria escala pode apontar fatores estruturais (raça, gênero, renda etc.) para além do ambiente de trabalho como elementos adoecedores. Ainda que este não seja o propósito geral de investigação desta pesquisa, o caráter exploratório que ela se encontra permite levantar dados, se constatados, a serem aprofundados em pesquisas futuras.

Ainda sobre os dados demográficos Facas (2013, p.156) nos diz que “a leitura dos dados demográficos é fundamental para que o pesquisador possa interpretar e pensar os resultados a partir da amostra utilizada”. Visto que estes apontam o grupo de sujeitos que está mais exposto aos riscos avaliados pelos métodos, permitindo elaborações de possíveis intervenções mais pontuais e assertivas no grupo observado além dos aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados nos ambientes de trabalho para determinados grupos (MENDES, 2007).

### 3.2 Estratégias e Técnica Para Produção Dados

Para abordar todos esses aspectos, o questionário foi compartilhado com os/as professores/as da Rede estadual goiana entre 02 de março de 2021 a 24 de abril de 2021. Iniciou-se o projeto deste trabalho pensando em uma amostra de pelo menos 139 profissionais que conseguissem abraçar perspectivas distintas de representações acerca do ser docente. Ao final de 54 dias o instrumento foi respondido por 247 pessoas, pelos critérios de exclusão adotados foram selecionados para a amostra 214 respostas dos/as profissionais, o que representa 154% da perspectiva inicial do trabalho.

Agranonik e Hirakata (2011) indicam que para uma população conhecida aplica-se a seguinte fórmula para obtenção da amostra:

$$n = \frac{p(1-p)Z^2N}{E^2(N-1) + Z^2p(1-p)}$$

onde: n: tamanho da amostra;

p: proporção esperada;

E: tamanho do intervalo de confiança - margem de erro.

N: tamanho da população;

Z : O número de desvios padrão entre determinada proporção e a média da população.

O valor Z é definido pela literatura de acordo com o nível de confiança esperado pela pesquisa comumente, segundo Agranonik e Hirakata (2011, p.3), usa-se: (i) para nível de confiança 90%:1,645; (ii) para nível de confiança 95%:1,96; (iii) para nível de confiança 99%: 2,575. As autoras também indicam que a determinação desses níveis de confiança, quando buscarmos encontrar amostras com significativa representatividade, devem ser elaborados por pesquisa piloto, contudo “por falta de tempo ou recursos, utiliza-se à proporção que maximiza o tamanho da amostra” (AGRANONIK, HIRAKATA, 2011, p.5).

Desse modo, a amostra de 214 elementos frente aos números totais da população - 20182 docentes regentes da rede estadual (GOIÁS, 2021) ofereceu à pesquisa um grau de confiança de 90% com margem de erro de 5,5%.

O critério de escolha desses participantes foi por amostragem acidental ou por conveniência, este critério é apontado por Richardson (1989) como uma seleção por parte da pesquisadora através de membros da população mais acessíveis, que uma vez convidados, aceitaram colaborar com o estudo.

Adotou-se como critérios de inclusão/exclusão: (i) ser docente do ensino básico e (ii) estar em exercício docente na rede pública estadual de Goiás. Como já mencionado, dos/as respondentes da pesquisa 33 não se incluíram dentro dos critérios estabelecidos, suas respostas contribuíram para a compreensão dos processos laborais dos/as educadores/as goianos/as contudo não são objeto de análise que será apresentada no próximo capítulo.

O processamento dos dados obedeceu à seguinte sequência: codificação, tabulação, organização e tratamento estatístico dos dados sociodemográficos gerados mediante a aplicação do instrumento - Anexo B.

Inicialmente, foi feita a análise estatística descritiva, através das frequências simples, absolutas e médias. As variáveis quantitativas foram apresentadas por meio de média e desvio padrão, e as categóricas por frequências e porcentagens. Posteriormente, realizou-se análise com dupla combinação, considerando as escalas do ITRA como variável dependente e as variáveis: gênero, idade, raça, região de residência e as evocações livres de autorrepresentação como independentes.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Goiás pelo parecer N° 4.566.222. Foi disponibilizado aos participantes do estudo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), contendo o título da pesquisa, objetivos, justificativa, a forma de participação do sujeito, riscos e benefícios, como também dados para contato com a autora (Anexo A).

Os participantes da pesquisa foram informados dos possíveis riscos como desconforto e da possibilidade de interrupção das respostas a qualquer momento, recebendo respostas e esclarecimentos acerca da metodologia e outros aspectos relacionados a este estudo na medida que desejarem. Foram informados da participação voluntária sem qualquer ônus ou recebimento de valores ao participar da pesquisa, bem como do caráter de confidencialidade, de proteção de identidade dos dados da pesquisa. Além de que, se desejarem, terão acesso aos dados e resultados da pesquisa.

## **4 PRAZER, SOFRIMENTO E RISCOS DE ADOECIMENTO DO/A DOCENTE GOIANO/A**

*Sem trabalho, a vida apodrece; mas quando o trabalho não tem alma, a vida míngua e morre.*

Albert Camus

Este capítulo dedica-se inicialmente a apresentar, ainda que de modo breve, o perfil da carreira docente do estado de Goiás e as ações que caracterizam a precarização do trabalho docente no estado. Posteriormente apresenta-se os sujeitos respondentes da pesquisa, suas percepções sobre a docência, suas relações estabelecidas com os processos educativos, sua percepção de prazer e sofrimento, bem como os riscos de adoecimento a que estão expostos.

Na primeira etapa da análise estatística dos dados coletados realizou-se uma análise descritiva dos dados com o objetivo de caracterizar a amostra da pesquisa. A segunda etapa da análise estatística dos dados consistiu na realização de análises fatoriais, optou-se por expor os resultados das escalas pelos fatores que a compõem apresentando (i) as médias dos fatores; (ii) as frequências com que aparecem na amostra; (iii) a análise de variância relacionando às médias dos fatores às variáveis demográficas da pesquisa.

Após as estatísticas descritivas busca-se apresentar os resultados dos fatores comparativamente entre uma variável e um conjunto de outras variáveis. Em um último momento há uma análise sobre o impacto dessas relações no trabalho e no ambiente educacional como um todo.

### **4.1 O Trabalho Do/a Docente Goiano/a**

A carreira docente no estado de Goiás está definida na Lei nº 13.909/2001 (GOIÁS, 2001) e nas suas alterações estipuladas pela recente Lei nº 20.757/2020 (GOIÁS, 2020) que estabelecem o Estatuto e Plano de Cargos e Vencimentos do Pessoal do Magistério Público Estadual da Educação Básica e Profissional.

O respectivo Estatuto apresenta como magistério público estadual o conjunto de profissionais da educação titulares do cargo de professor/a da rede estadual de ensino, considerando de modo igualitário para além do exercício da docência funções administrativas que oferecem suporte pedagógico direto a essa atividade que sejam direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, coordenação de caráter pedagógico, supervisão e orientação educacional.

É estabelecido que a carreira docente se organiza em níveis e referências e prevê a progressão vertical e horizontal. A progressão vertical compreende a passagem de níveis (PI, PII, PIII e PIV) que se dá por meio de novas titulações/habilitações e a progressão horizontal ocorre pela mudança entre diferentes referências (A, B, C, D, E, F, G) dentro do mesmo nível, após a observação e cumprimento do estágio probatório de três anos, preenchimento de avaliação de desempenho compatível e comprovada participação em cursos de capacitação.

O regime de trabalho do docente, tanto de efetivos quanto de cargos temporários, do estado de Goiás é dividido em carga horária semanal de 20, 30 e 40 horas sendo 30% destinada à hora-atividade com a finalidade de planejamento das atividades, atendimento à comunidade escolar e formação continuada. Esta última garante ao/a servidor/a, entre outros benefícios, uma abertura para o recebimento de gratificações e foi um dos principais alvos nas recentes mudanças na legislação.

Dentre as outras modificações sancionadas está a retirada de benefícios relacionados a adicionais por tempo de serviço e à licença prêmio que passa a vigorar como licença para capacitação. A principal justificativa para as mudanças cai sob a necessidade de alinhar as legislações estaduais às reformas em nível federal para a categoria, fazendo parte de um projeto de reorganização administrativa, financeira e previdenciária do estado.

Em abril de 2021 (GOIÁS, 2021) constam no quadro do magistério público goiano 26.014 profissionais, sendo que 20.186 (77,6%) se encontram em regência, 1.366 (5,2%) em quadros administrativos de gestão escolar e 4.462 (17,2%) em funções administrativas ligadas a gestão geral da Secretaria de Estado da Educação. Destes, 17.296 (66,5%) pertencem ao quadro efetivo de servidores e 8.718 (33,5%) trabalham em regime temporário.

Silva (2012), em pesquisa sobre o regime de trabalho temporário, aponta que a rotatividade e o número alto de servidores tanto em contrato temporário quanto em desvio da função de magistério são elementos que produzem impacto direto na precarização do trabalho docente. A rotatividade implica diretamente tanto na prática do trabalho - planejamento, interdisciplinaridade, conhecimento da comunidade escolar quanto na percepção da unidade de grupo trabalhador.

## 4.2 Os/As Participantes Da Pesquisa

São sujeitos da pesquisa 214 docentes que trabalham na Rede pública goiana, sendo 156 (72,9%) com trabalho exclusivo nessa Rede. Predominou-se o sexo feminino (70,1%), com média de idade 41,1 anos sendo a respondente mais nova de 22 anos e a mais velha de 61 anos. A autodeclaração branca (43,45%) e parda (40,65%) foram as mais apresentadas.

Trabalham em escolas de Goiânia e da região metropolitana 34,6% dos/as respondentes; 61,7% ocupam cargo efetivo e 76,2% deram continuidade aos estudos para além da graduação - sendo que destes 31,3% em grau de mestrado ou doutorado e os demais em especializações, 52,3% terminaram esta formação nos últimos 5 anos.

Identificaram-se, entre os/as participantes, a carga horária de trabalho majoritariamente entre 40h e 60h semanais (58%), o tempo de serviço médio no magistério é de 14,6 anos contudo, 47,7% lecionam há menos de 5 anos no atual local de trabalho; 78% lecionam exclusivamente para o Ensino Médio e 82,4% relataram problemas de saúde no último ano, mas apenas 15,3% destes foram afastados do trabalho com atestado médico ou licença saúde

Não foram encontrados dados oficiais sobre todos esses elementos sociodemográficos para estabelecer comparação entre a amostra e o total da população. Os dados gerais dos sujeitos da pesquisa podem ser conferidos na tabela 2.

Tabela 2 - Dados sociodemográficos dos/as participantes (n=214)

Variável	N	%
Gênero	214	100
Feminino	150	70,1
Masculino	64	29,9
Raça	214	100
Branca	93	43,45
Parda	87	40,65
Preta	24	11,21
Amarela e/ou Indígena	08	3,73
Não informaram	2	0,93

Escolaridade	214	100
Até Curso Superior	51	23,8
Especialização	112	52,3
Mestrado e/ou doutorado	51	23,8
Cidade de trabalho	214	100
Goiânia e/ou Região Metropolitana	74	34,6
Interior do Estado	140	65,4
Tipo de contrato de trabalho	214	100
Efetivo-Concursado	132	61,7
CLT-Temporário	82	38,3
Tempo de Serviço no Magistério:	214	100
Até 1 ano	5	2,3
2-5 anos	34	15,9
6-15 anos	77	36
15-25 anos	72	33,6
> 25 anos	26	12,2
Tempo de Serviço na instituição atual:	214	100
Até 1 ano	16	7,4
2-5 anos	86	40,2
6-15 anos	64	30
15-25 anos	39	18,2
> 25 anos	9	4,2
Ano da última formação:	214	100
Até 1 ano	45	21
2-5 anos	67	31,3
6-10 anos	45	21
11-15 anos	27	12,6
> 15 anos	30	14

Problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano	214	100
Nenhum	38	17,75
1 ou 2 - Mas não tirou atestado e/ou licença saúde	108	50,47
1 ou 2 - Tirou atestado e/ou licença saúde	22	10,28
3 ou mais - Mas não tirou atestado e/ou licença saúde	41	19,16
3 ou mais - Tirou atestado e/ou licença saúde	5	2,34

Fonte: Dados da Pesquisa

### 4.3 Ser Professor/a

Para estes participantes da pesquisa foi solicitado a evocação de cinco palavras sobre sua percepção do magistério seguido de avaliação de algumas afirmações sobre o desenvolvimento do seu trabalho no último ano, visando compreender o modo como o professor se observa e quais as fontes de prazer e sofrimento no seu trabalho.

Os resultados obtidos a partir das palavras evocadas pelos/as 214 docentes à expressão indutora “ser professor/a” somaram 391 palavras das quais 254 ocorreram apenas uma vez. O conjunto de termos resultante da associação livre foi submetido à tabulação e análise através do programa *openEvoc 0.9* (SANT’ANNA, 2012) que combinou a ordem média da frequência e a ordem média de importância da evocação.

Considerando que foram desprezadas as evocações cuja frequência foi única, encontrou-se a frequência média de evocação igual a 7 (DP=4). A análise combinada das palavras mais evocadas e suas respectivas frequências absolutas e relativas podem ser vistas na tabela 3 seguir.

A representação do ‘ser professor/a’ obtida nesta questão nos ajuda a compreender como o/a docente da rede pública estadual goiana se observa. Os resultados obtidos nessa questão indicam que o processo de identificação dos/as docentes está ligado a elementos como **dedicação, responsabilidade e amor** já presentes em diversos estudos da área (ALVES-MAZZOTTI, 2008; CÂNDIDO, 2014; VOGEL, 2016, entre outros).

Tabela 3 - “Ser professor/a” para os/as docentes goianos/as, 2021

Palavra evocada	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
dedicação	68	6,36
responsabilidade	53	4,95
amor	45	4,21
conhecimento	39	3,64
ensinar	22	2,06
trabalho	20	1,87
aprendizagem	18	1,68
cansaço	18	1,68
compromisso	17	1,59
paciência	15	1,40
desvalorização	14	1,31
empatia	14	1,31

Fonte: Dados da Pesquisa

Esses elementos também aparecem nas falas abertas que indagam sobre as dificuldades e satisfações sobre o exercício laboral. A formação para o trabalho docente aparece como desconectada do trabalho real, o que exige dos atuantes na profissão um exercício extra, uma dedicação para reaprenderem cotidianamente a prática real do ofício.

Alves-Mazzotti (2008) nos indica em estudo similar, que o/a docente elege e naturaliza elementos como dedicação e amor para chamar para si responsabilidades do exercício profissional, contudo há estruturas sociais amplas - carência socioeconômica dos/as estudantes, questões salariais, falta de envolvimento familiar nos processos pedagógicos, entre outros, que são desresponsabilizadas quando o atributo para resolução dos problemas educacionais recai exclusivamente sobre o/a trabalhador/a da educação, objetificando-o.

Os[As] professores[as] distorcem a ideia do que é ser professor[a] e, em muitos casos, suprimem o que seria o cerne de seu papel profissional, ou seja, o de agente favorecedor da construção do conhecimento pelo aluno; mas, em contrapartida, o suplementam, ao assumir o papel familiar. E por que elas

suprimem o profissional? Que necessidades essa atitude preenche? Em que crenças, modelos e valores se sustentam? Este mecanismo parece se sustentar na crença de que os alunos só contam com o[a] professor[a] para escapar à exclusão social ou à marginalidade. Ao mesmo tempo serve para mascarar a impotência do[a] professor[a] para exercer seu verdadeiro papel diante da precariedade de sua formação e dos graves problemas pelos quais passa a escola hoje (ALVES-MAZZOTTI, 2008, p.9).

As respostas para essas perguntas podem ser levantadas ao aprofundarmos os estudos sobre a origem e a centralidade dessas palavras evocadas. Mascarar algo para a preservação da autoestima e para fugir do desamparo carrega em si elementos de adoecimento por falar daquilo que sustenta os valores, modelos, normas e símbolos, que norteiam esse processo de objetivação docente.

Todavia, há diversas estruturas que também podem ser levantadas como fatores decisivos na evocação das palavras: o fato delas se associarem a elementos sociais voltados ao feminino, por exemplo, implica que também se associam ao que a sociedade evoca das profissões femininas. Na amostra - que é majoritariamente formada por mulheres - as evocações podem se associar ao cuidado, à dedicação, ao amor, à responsabilidade que a cultura destina a elas para além do trabalho docente: o cuidado, a proteção, o afeto incondicional entre outros elementos que transbordam a profissão para o heroísmo.

A avaliação da associação livre pela teoria das Representações Sociais não foi o foco deste trabalho, dessa forma não foram agrupadas palavras pela similaridade de sentido, contudo em futuras pesquisas aprofundar sobre esses aspectos podem elencar dados significativos sobre os processos sociais que englobam a representação dos/as professores/as sobre si mesmos. Para além da análise dessas referências com base exclusivamente nas frequências, o lugar de percepção também pode ser ponto referencial para outros estudos sobre o tema.

A percepção de sofrimento e prazer no trabalho foi abordada nesta pesquisa por outro ponto de vista. Após o levantamento de palavras foram elencadas algumas afirmações, observadas no estudo teórico como importantes dentro da construção de identidade dos/as trabalhadores/as a serem avaliadas pelos/as docentes em forma de escala, conforme os dados explicitados na tabela 4, a seguir.

Tabela 4 - Avaliação dos últimos 12 meses de trabalho para os/as docentes goianos/as, 2021

	Nunca		Raramente		Às vezes		Frequentemente		Sempre	
	Total	Frequência Relativa	Total	Frequência Relativa	Total	Frequência Relativa	Total	Frequência Relativa	Total	Frequência Relativa
Houve aumento das dificuldades de modo geral	0	0,0%	7	3,3%	44	20,6%	56	26,2%	107	50,0%
Houve aumento das satisfações de modo geral	29	13,6%	86	40,2%	67	31,3%	23	10,7%	9	4,2%
Houve aumento das demandas de trabalho	1	0,5%	0	0,0%	20	9,3%	45	21,0%	148	69,2%
Houve aumento das reuniões de trabalho	6	2,8%	8	3,7%	38	17,8%	65	30,4%	97	45,3%
Houve diminuição do período de descanso	14	6,5%	11	5,1%	32	15,0%	57	26,6%	100	46,7%
Houve aumento da minha produtividade	5	2,3%	31	14,5%	67	31,3%	75	35,0%	36	16,8%
Houve a diminuição dos conflitos de trabalho	28	13,1%	51	23,8%	75	35,0%	42	19,6%	18	8,4%
Houve apoio dos superiores para o meu desenvolvimento pessoal	39	18,2%	63	29,4%	52	24,3%	30	14,0%	30	14,0%
Houve apoio dos superiores para o desenvolvimento do meu trabalho	14	6,5%	52	24,3%	69	32,2%	44	20,6%	35	16,4%
Houve preocupação dos meus superiores com minha saúde	47	22,0%	65	30,4%	46	21,5%	28	13,1%	28	13,1%

Fonte: Dados da Pesquisa

Observa-se que, ao avaliarem o último ano, 76,2% dos/as respondentes da pesquisa perceberam o aumento das dificuldades relacionadas ao trabalho e 53,8% não perceberam o aumento das satisfações. Essa relação entre dificuldades e satisfações também se apresentou nas falas abertas propostas pelo questionário. Dejours (2007) nos diz que as organizações exercem sobre os sujeitos ações específicas que geram impacto no aparelho psíquico e que em

certas condições podem gerar uma sobrecarga adoecedora ao se contrapor e ignorar a história, os projetos, esperanças e desejos dos sujeitos.

A dimensão psíquica do trabalho definida em termos de níveis de conflitos no interior da representação consciente ou inconsciente das relações entre pessoa e a organização do trabalho, interferem na percepção positiva ou negativa do[a] trabalhador[a] acerca do seu trabalho (MENDES, 2005, p.4).

Os sujeitos reagem de forma distintas às dificuldades que emergem das situações de trabalho por chegarem para a atividade laboral carregados com a sua história de vida pessoal. Os problemas aparecem quando “de um lado, encontra-se a pessoa e sua necessidade de prazer; e do outro, a organização, que tende à instituição de um automatismo e à adaptação do/a trabalhador/a a um determinado modelo.” (MENDES, 2005, p 04).

Dentro dessa mesma observação também se percebeu que 90,2% assinalam que houve aumento das demandas de trabalho em conjunto com 75,7% de aumento das reuniões; 73,3% de diminuição do período de descanso paralelo a 51,8% que identificaram o aumento da produtividade. As altas taxas apresentadas nestes elementos indicam a percepção de uma intensificação e precarização do trabalho, o que pode indicar também elementos de adoecimento.

Nas relações com os superiores apenas 28,0% perceberam preocupação dos mesmos com o desenvolvimento pessoal e 26,2% perceberam a preocupação dos mesmos com a sua saúde e apenas 40% relataram apoio dos superiores para o desenvolvimento do trabalho. Essa relação com as superiores estabelece uma correspondência entre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, Facas (2013, p.37) menciona que a relação com as chefias reflete nas condições de trabalho, o modo como as organizações estabelecem as questões de poder internas ajudam ou dificultam a maneira como os sujeitos podem dar vazão às suas tensões psíquicas.

#### **4.4 As Escalas Do ITRA**

A análise estatística dos dados consistiu na realização de análises fatoriais, devido primordialmente ao grande número de questões que compõem cada escala, optou-se por agrupá-las em fatores de modo a facilitar a análise dos dados, nessa parte verificaremos os resultados deste agrupamento, conforme indica a tabela 5:

Tabela 5 - Resultado das Escalas EIPST e EADRT do ITRA aplicados em docentes da rede pública goiana, 2021

	Classificação	Média
<b>Escalas de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho</b>		
Liberdade de Expressão	Crítico	3,65
Realização Profissional	Crítico	3,13
Esgotamento Profissional	Grave	4,45
Falta de Reconhecimento	Crítico	2,78
<b>Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho</b>		
Danos físicos	Grave	3,32
Danos psíquicos	Grave	3,12
Danos sociais	Crítico	2,62

Fonte: Dados da Pesquisa

Os resultados aqui apresentados referem-se à aplicação das escalas EIPST e EADRT. A primeira é composta por quatro fatores, dois avaliando prazer (realização profissional e liberdade de Expressão) e dois avaliando o sofrimento laboral (falta de reconhecimento e esgotamento profissional).

Para os fatores de prazer, são considerados que os itens são positivos, a análise segue os seguintes parâmetros: Acima de 4,0 = avaliação mais positiva (trabalho apresenta-se como satisfatório); entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada (trabalho apresenta-se como crítico); e abaixo de 2,0 = avaliação mais negativa (trabalho apresenta-se como grave).

Para os fatores de sofrimento, considerando que os itens são negativos, a análise deve ser realizada baseada nos seguintes níveis: Acima de 4,0 = avaliação mais negativa (trabalho apresenta-se como grave); entre 3,9 e 2,1 = avaliação moderada (trabalho apresenta-se como crítico); e abaixo de 2,0 = avaliação menos negativa (trabalho apresenta-se como satisfatório).

A segunda escala avalia os efeitos do trabalho para a saúde e as representações relativas às consequências em termos de danos físicos e psicossociais. Avaliação mais negativa, presença de doenças ocupacionais (Acima de 4,1); Avaliação moderada para frequente, grave (Entre 3,1 e 4,0); Avaliação moderado, crítico (Entre 2,0 e 3,0); Avaliação mais positiva, suportável (Abaixo de 1,9).

A escala EIPST apresenta o reconhecimento de prazer e sofrimento no trabalho e revela no seu primeiro fator a liberdade de expressão que engloba a avaliação de itens como liberdade de conversar e emitir opiniões sobre o trabalho com os colegas e com os superiores, liberdade para negociar com os superiores suas necessidades além de cooperação, solidariedade e confiança entre colegas.

No segundo fator que mede a realização profissional aparece também com nível crítico, porém com uma média menos positiva o que nesse fator, que engloba a satisfação, a motivação, o bem-estar, a valorização, o reconhecimento, o orgulho, a realização, a gratificação e a identificação com as atividades laborais, aponta as experiências de orgulho e se reconhecer na atuação profissional.

Os itens que apresentaram as maiores médias nestes fatores, contribuindo de maneira positiva para as vivências de prazer na docência foram solidariedade (média: 4,21) e cooperação entre os colegas (média: 4,01) e orgulho pelo exercício profissional (média: 4,33), observando que este último item é o fator que mais gera prazer.

Conforme a definição desses fatores, a liberdade de expressão no trabalho e a realização profissional favorecem a construção da identidade do/a trabalhador/a visto que o trabalho deve ser um espaço de organização da vida social no qual os/as trabalhadores/as são vistos como sujeitos que influenciam o trabalho e são por ele influenciados (CAMPOS, 2014). A identidade é algo que se constrói na relação, no reconhecimento.

Demarcar que a educação não é uma profissão que se exerce solitariamente e que mesmo diante dos momentos de distanciamento imposto pela pandemia esses elementos aparecem como fonte de prazer, concluímos que há ações coletivas que produzem saúde para o/a trabalhador/a nos meios educacionais. A troca com os pares e o orgulho profissional demonstram confiança e revelam um discurso pedagógico que produz criação, logo um discurso que oferece uma contrapartida - e possível amenização, para os possíveis adoecimentos apresentados nos fatores seguintes.

O esgotamento profissional é composto por questões como estresse, insatisfação, sobrecarga, frustrações, inseguranças e medo. Aparece na amostra com classificação grave o que indica, entre todos os fatores analisados, que na avaliação dos/as profissionais docentes este é o elemento de maior atenção.

O fator reconhecimento que engloba o sentimento de desvalorização, indignidade, inutilidade, desqualificação, injustiça; discriminação e o reconhecimento do esforço e do desempenho, aparece classificado de modo crítico revelando vivências com marcas fortes de

desvalorização profissional. O item indignidade (Média: 4,03) aparece como o de maior influência nesse último fator.

No fator esgotamento profissional todos os itens revelam pontuações críticas e graves, com médias muito maiores que os demais itens do questionário. O item que mais influenciou negativamente, contribuindo para o adoecimento profissional, foi a sobrecarga, que também aparece enfaticamente no quadro de comentários finais do questionário de pesquisa.

Dos respondentes, 63% mencionaram a sobrecarga - sobretudo burocrática- como um agravante da sensação de mal-estar do trabalho, enfatizando, em diversos momentos, que a pandemia e todos os seus desdobramentos e reaprendizados laborais são peças-chave para a constatação da presença deste elemento.

As mudanças na natureza do trabalho no último ano, a mediação tecnológica e a falta de uma análise ampla da instituição sobre os elementos que causam sofrimento certamente geram impactos, ainda não dimensionados, tanto para a saúde do/a trabalhador/a quanto para os processos de ensino-aprendizagem.

A sensação de sobrecarga no trabalho é a resposta para interação entre muitas demandas psicológicas, menor controle no processo de produção de trabalho e menor apoio social recebido de pares e superiores (CAMPOS, 2014). Ainda carecemos de pesquisas e dados estatísticos específicos sobre o impacto do ambiente de trabalho virtual que os/as docentes foram expostos para o aparecimento desse processo de sobrecarga, mas os índices desta pesquisa indicam a associação com os itens de estresse, esgotamento emocional e frustração como agravantes para esse sofrimento laboral.

Buscando compreender essas associações certamente poderemos elucidar problemas como insatisfação profissional, baixa produtividade, absenteísmo, doenças ocupacionais, entre outros observados na próxima escala abordada. As médias de três dos quatro fatores mencionados nesta escala aparecem como classificação crítica, mostrando assim que é preciso investigar esses elementos e os motivos que levam a esse aparecimento.

A análise dos danos relacionados ao trabalho (EADRT) é realizada de modo diferente visto que os itens apresentados na escala apontam elementos de adoecimento, a aparição ainda que em condições pequenas já indicam que os danos à saúde devem estar em estado de observação. Mendes (2007) aponta que a repetição e aparição já em nível moderado sinaliza adoecimento que merece ser investigado. No grupo estudado os fatores de danos físicos e psicológicos aparecem na classificação grave, com médias altas em vários itens que configuram, segundo a autora, adoecimento profissional.

Os danos sociais aparecem em situação crítica. Todavia, assim como observamos na escala anterior nos fatores positivos de prazer no trabalho, há indícios de que apesar das situações de distanciamento impostas pelo momento social ainda há manutenção de redes de apoio que configuram tentativas de resistir ao adoecimento.

Corroborando igualmente com os dados da escala anterior, a questão da sobrecarga se revela em itens dos danos físicos e psíquicos. Campos (2014) apresenta que comuns são a fadiga, dores de cabeça ou no corpo, insônia, palpitações, alterações intestinais, náusea, tremores, extremidades frias e resfriados constantes. Os sintomas psíquicos aparecem como diminuição da concentração e memória, indecisão, confusão, perda do senso de humor, ansiedade, nervosismo, depressão, raiva, frustração, preocupação, medo, irritabilidade e impaciência.

Dos itens da EADRT os que mais influenciam negativamente na escala são o mau humor (Média: 3,57) e as alterações no sono (Média: 4,48) que, apesar de não ser elemento de estudo desta pesquisa, também aparecem como aspectos decisivos em estudos sobre a síndrome de Burnout, que se refere ao esgotamento profissional, a constantes sentimentos de fracasso e exaustão do/a trabalhador/a em relação ao seu trabalho, exaustão emocional, despersonalização e a falta de envolvimento no trabalho (CAMPOS, 2014).

O sofrimento que o indivíduo apresenta diante dessas situações repercute negativamente no seu estado de saúde, no seu desempenho profissional, na sua vida como um todo, refletindo também em aspectos sociais, econômicos e na organização do trabalho em que se insere. A busca exacerbada por produtividade se depara com um limite intransponível, o do próprio ser humano. Assim, a falta de motivação, a alienação, a depressão, o estresse e, mais recentemente, o Burnout permanecem como um desafio para as instituições (CAMPOS, 2014, p.6).

Esses dados descrevem a situação atual de trabalho do grupo estudado, buscando compreender se há grupos com maior risco ao prazer e disposição ao sofrimento. Tais classificações foram comparadas por sexo, autodeclaração de raça, idade e região onde moram conforme tabela 6 a seguir.

Tabela 6 - Resultado das Escalas EIPST e EADRT do ITRA comparativo de gênero, idade e raça e região, aplicados em docentes da rede pública goiana, 2021

	Gênero		Idade			Raça			Região	
	Feminino	Masculino	<35	35-55	55<	Branca	Parda	Preta	Goiânia e Metropolitana	Interior
Escalas de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho										
Liberdade de Expressão	3,60 (crítico)	3,75 (crítico)	3,35 (crítico)	3,74 (crítico)	4,54 (satisfatório)	3,71 (crítico)	3,71 (crítico)	3,11 (crítico)	3,68 (crítico)	3,63 (crítico)
Realização Profissional	3,11 (crítico)	3,16 (crítico)	3,05 (crítico)	3,11 (crítico)	3,87 (crítico)	3,08 (crítico)	3,17 (crítico)	3,71 (crítico)	2,98 (crítico)	3,20 (crítico)
Esgotamento Profissional	4,61 (grave)	4,08 (grave)	4,57 (grave)	4,43 (grave)	4,47 (grave)	4,48 (grave)	4,42 (grave)	4,57 (grave)	4,64 (grave)	4,36 (grave)
Falta de Reconhecimento	2,80 (crítico)	2,73 (crítico)	2,74 (crítico)	2,90 (crítico)	1,96 (satisfatório)	2,74 (crítico)	2,78 (crítico)	3,15 (crítico)	2,95 (crítico)	2,68 (crítico)
Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho										
Danos físicos	3,62 (grave)	2,64 (crítico)	3,10 (grave)	3,48 (grave)	3,28 (grave)	3,35 (grave)	3,29 (grave)	3,48 (grave)	3,51 (grave)	3,23 (grave)
Danos psíquicos	3,29 (grave)	2,73 (crítico)	3,22 (grave)	3,11 (grave)	2,99 (crítico)	2,98 (crítico)	3,07 (crítico)	4,07 (danos ocupacionais)	3,32 (grave)	3,01 (crítico)
Danos sociais	2,69 (crítico)	2,44 (crítico)	2,59 (crítico)	2,70 (crítico)	2,16 (crítico)	2,47 (crítico)	2,55 (crítico)	3,32 (grave)	2,78 (crítico)	2,53 (crítico)

Fonte: Dados da Pesquisa

De maneira geral, os indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) da escala apontam que não há mudanças significativas entre gêneros que indiquem maior ou menor adoecimento para um grupo e que ambas as categorias se mantêm dentro das classificações já mencionadas. Ressalta-se, contudo, que o gênero masculino possui pontuações ligeiramente melhores em todos os itens observados o que pode revelar que mesmo que o adoecimento esteja instalado para ambos e o nível alto no score mereça atenção, esse grupo possui recursos psicossociais diferentes para lidar com ele.

Todavia, quando analisamos a escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) a diferença entre gênero se faz mais visível visto que o gênero masculino acaba por destoar da média grave que aparecia nas observações gerais, caindo nessa escala para o nível crítico. Ainda que o simples aparecimento de respostas positivas nesses itens já aponte atenção aos danos biopsicossociais da atividade laboral. Hoffmann (2017) sugere uma hipótese explicativa para esse resultado: consiste na ideia de que as mulheres sejam mais engajadas no trabalho docente a ponto de perceberem maior custo cognitivo nas atividades que executam - transparecendo mais nas suas respostas o adoecimento generalizado que as/os docentes estão expostos.

Ao dividir a amostra por idade percebemos que nos indicadores da escala EIPST a idade aparece como uma variável importante na avaliação das escalas sendo que aqueles que apresentam mais idade são os que avaliam as escalas em patamares mais satisfatórios. Nos fatores “Liberdade de expressão” e “Falta de reconhecimento” - que nas médias gerais se apresentam como críticos para os/as docentes goianos/as - há nível satisfatório de avaliação em professores/as com idade superior a 55 anos, ou seja, para os mais novos/as os fatores de prazer relacionados à liberdade de expressão no trabalho são menos frequentes do que para os/as mais velhos/as enquanto os ligados ao reconhecimento são igualmente mais presentes. Contudo mesmo nos fatores onde se mantém o nível crítico o avançar da idade também apresenta ligeira melhora nos elementos.

Na escala EADRT também ocorrem mudanças positivas nas idades superiores a 55 anos em todos os fatores, chamando atenção para o fator “Danos psíquicos”, cujo índices apontam a diminuição do estado grave - que aparece nas médias gerais - para o nível crítico. Observando que nesse fator não há uma escala progressiva, os/as docentes com menos de 35 anos estão com os índices ligeiramente melhores do que os entre 36-55 anos.

Marqueze e Moreno (2009) em estudos com professores universitários encontraram pouca relação entre idade e o que denominam envelhecimento funcional marcando que as diferenças nas relações de emprego derivam sobretudo das condições de vida e do trabalho,

além das características individuais e do estilo de vida adotado pelos sujeitos. Pensando na idade como variável é possível inferir que os/as docentes mais velhos já tenham um tempo maior de experiência profissional e considerem itens de reconhecimento e liberdade de expressão de um modo mais amplo que os/as docentes mais jovens.

O fato de que o grupo etário mais jovem desenvolve um adoecimento maior pode estar conectado a outros elementos psicossociais que não foram alvos desta pesquisa, tais como as relações familiares - pais mais velhos, portanto mais sujeitos ao adoecimento da Covid-19, filhos/as em idade escolar que demandam mais atenção para atividades acompanhadas etc.. Observando nestes casos que os dados foram produzidos no período quando ainda vigoram medidas restritivas de circulação, seria pertinente a realização de pesquisas longitudinais, atendendo aos efeitos e implicações a longo prazo, e não apenas às consequências imediatas desses processos como parecem aparecer nos nossos dados.

Ao se observar dados com comparativo de raça é importante mencionar que nos fatores da escala de EIPST não há mudanças significativas que diferencie um grupo de outro. Todas as categorias apresentadas permanecem dentro da mesma catalogação das médias gerais variando entre níveis críticos e graves de acordo com as definições dos fatores já mencionados. Todavia, quando observamos avaliação da escala EADRT percebemos a diferenciações e cargas mais negativas para as pessoas de autodeclaração “Preta” principalmente nos fatores relacionados a danos psicossociais.

A classificação *danos ocupacionais* aparece junto a este grupo no fator danos psíquicos e se destaca dos demais grupos por esses aparecerem em estado crítico, observando que na média geral esse fator se apresenta como grave. Igualmente no fator danos sociais a média e os demais grupos se apresentam de forma crítica e o das pessoas pretas aparece como grave.

Só é possível discutir o recorte racial se lembramos primeiramente que há, nos mais diversos campos de estudo, a ausência de dados demográficos que contemplem a diversidade da população preta, consequência direta do racismo no Brasil. No âmbito da Secretaria de Estado da Educação de Goiás não foram encontrados registros públicos da categoria raça para o seu grupo de servidores sequer para identificá-los frente a população do estado e da amostra.

Nogueira (2017) afirma que a não coleta de dados com o quesito raça/cor pode ser reflexo do racismo institucional, visto que pode ser uma opção política da instituição não recolher tais dados.

Considera-se racismo institucional os mecanismos estruturais que reproduzem a hierarquia racial nas ações do Estado, incluindo-se aí suas

instituições. Além disso, essa ausência mostra que, apesar dos avanços conquistados pelo movimento negro em diversas áreas da sociedade e do avanço das políticas de promoção da igualdade racial, ainda é um esforço para que a questão racial seja vista como uma variável da desigualdade social em ambientes hegemonicamente brancos (NOGUEIRA, 2017, p.6).

Assim como mencionado no capítulo teórico, o trabalho possui um paradoxo psíquico (DEJOURS, 2017) é, para uns, fonte de equilíbrio; para outros, causa de sobrecarga e sofrimento. Para se formar como fonte de equilíbrio, a atividade laboral deve proporcionar ao/a trabalhador/a a descarga apropriada de sua energia psíquica acumulada, ou seja, o trabalho só é ponto de equilíbrio quando possibilita a diminuição da carga psíquica e é fatigante, gerador de sofrimento, quando vira um obstáculo para essa diminuição. É importante perguntarmos de que modo o trabalho dos/as docentes pretos acaba por acumular essa energia psíquica de forma diferente do que ocorre com os/as demais colegas e qual o papel da instituição dentro desses processos.

A presença de maiores índices de adoecimento pelo grupo pode indicar que as saídas para o sofrimento, os recursos para diminuí-lo, não estão se incorporando no cotidiano dos/as docentes pretos/as. As especificidades de raça são determinantes no que diz respeito à desigualdade provinda das relações de poder, visto que o racismo atua junto ao processo de adoecimento (NOGUEIRA, 2017). As desigualdades nas relações raciais por vezes produzem isolamento, distanciamento e falta de reconhecimento nos pares, estes elementos produzem desconexão com o trabalho, com a reprodução e criação de recursos o que desencadeia o alto risco de adoecimento social.

Quando a divisão dos/as docentes da amostra é feita por região do estado onde os/as docentes residem - no caso da tabela 6 a divisão refere-se a morar/trabalhar em Goiânia e região metropolitana ou no interior do estado - esperava-se encontrar discrepâncias devido a rotina de trabalho diferenciada que o local de moradia e trabalho poderia estabelecer. Contudo não encontramos índices significativamente diferentes que confirmem esta hipótese.

Certamente o período pandêmico homogeneizou, em parte, essa divisão, uma vez que a exposição ao trânsito, as diferentes rotinas pedagógicas e ambientes escolares de certa forma padronizou-se para os diversos tipos de professores/as. Entretanto, ainda que caminhem de modo próximo e em classificações iguais às da média, ressalta-se que os índices são altos o que indica a necessidade de atenção ao trabalho desenvolvido pelo magistério.

Observemos agora os próximos dados expostos na tabela 7:

Tabela 7 - Resultado das Escalas EIPST e EADRT do ITRA comparativo de escolaridade, tipo de contrato de trabalho e problemas de saúde no último ano, aplicados em docentes da rede pública goiana, 2021

	Escolaridade			Tipo de contrato de trabalho		Problemas de saúde no último ano				
	Até Ensino Superior <sup>2</sup>	Especialização	Mestrado e Doutorado	Contrato Temporário	Efetivo	Nenhum	1 ou 2 E tirou licença saúde	1 ou 2 Mas não tirou licença saúde	3 ou mais E tirou licença saúde	3 ou mais Mas não tirou licença saúde
<b>Escalas de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho</b>										
Liberdade de Expressão	3,75 (crítico)	3,58 (crítico)	3,70 (crítico)	3,62 (crítico)	3,67 (crítico)	3,97 (crítico)	3,66 (crítico)	3,70 (crítico)	1,53 (crítico)	2,34 (crítico)
Realização Profissional	3,17 (crítico)	3,14 (crítico)	3,05 (crítico)	3,67 (crítico)	2,93 (crítico)	3,70 (crítico)	3,01 (crítico)	3,01 (crítico)	2,38 (crítico)	1,98 (grave)
Esgotamento Profissional	4,31 (grave)	4,52 (grave)	4,45 (grave)	4,38 (grave)	4,50 (grave)	3,85 (crítico)	4,32 (grave)	4,51 (grave)	4,83 (grave)	2,74 (crítico)
Falta de Reconhecimento	2,52 (crítico)	2,98 (crítico)	2,59 (crítico)	2,51 (crítico)	2,94 (crítico)	1,81 (satisfatório)	2,82 (crítico)	2,81 (crítico)	3,93 (crítico)	1,76 (satisfatório)
<b>Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho</b>										
Danos físicos	3,24 (grave)	3,64 (grave)	2,73 (crítico)	3,28 (grave)	3,35 (grave)	2,50 (crítico)	3,56 (grave)	3,34 (grave)	4,63 (danos ocupacionais)	2,15 (crítico)
Danos psíquicos	3,10 (grave)	3,25 (grave)	2,86 (crítico)	3,14 (grave)	3,11 (grave)	1,81 (suportável)	3,43 (grave)	3,35 (grave)	2,96 (crítico)	2,13 (crítico)
Danos sociais	2,40 (crítico)	2,81 (crítico)	2,40 (crítico)	2,58 (crítico)	2,64 (crítico)	1,38 (suportável)	2,80 (crítico)	2,76 (crítico)	2,40 (crítico)	1,76 (suportável)

Fonte: Dados da Pesquisa

<sup>2</sup>Essa categoria engloba marcações em Ensino Médio, Superior Incompleto e Superior Completo

A análise de dados nesta última categoria observamos que as variáveis escolaridade e tipo de contrato de trabalho de modo geral não mostraram associação estatisticamente significativa com a capacidade para o trabalho, contudo, ressalta-se que o aumento da escolaridade provoca uma ligeira melhora nas avaliações dos fatores sobre danos físicos e psicológicos relacionados ao trabalho. Essa indicação pode se dar devido a oportunidades e acessos distintos a espaços produtores de saúde e de significado ao seu trabalho, o que lhes permite desenvolver atividades mais flexíveis, mais autônomas e mais voltadas ao que oferece prazer nos ambientes de trabalho

O último item avaliado pergunta diretamente aos/as docentes sobre saúde e afastamento (por atestado médico e/ou licença saúde) no último ano. Neste critério também ocorreu uma manutenção de padrão na maioria das categorias, todavia houve uma diferença significativa para os que assinalaram “3 ou mais: *Mas não tirei atestado e licença saúde*” no fator realização profissional se encontram em situação grave - portanto pior que a média geral que coloca os/as docentes em fator crítico, contudo nos fatores negativos da escala PST (esgotamento profissional, falta de reconhecimento) e em todos os fatores da DRT eles se encontram melhores que os demais grupos.

Caberia uma investigação um pouco maior sobre esses elementos para compreendermos, entre outros aspectos, se essa situação se sustentaria a longo prazo e quais os recursos utilizados para que a percepção do adoecimento apareça nos índices de modo tão paradoxal. Dejours (2017) indica que o corpo ao se deparar com uma posição onde não há validação sobre o seu adoecimento (nesse caso podemos supor a confirmação por um atestado e/ou licença) passa a sofrer e o aparelho psíquico não é o primeiro a sofrer as consequências desse processo

[...] mas sim o corpo dócil e disciplinado, aquele entregue sem obstáculos, à injunção da organização do trabalho. [...] Corpo sem defesa, corpo explorado, corpo fragilizado pela privação de seu protetor natural, que é o aparelho mental. Corpo doente, portanto, ou que corre o risco de tornar-se doente (DEJOURS, 2017, p.19).

O sentir-se e afirmar-se doente, mesmo sem atestados e/ou licenças, pode se vincular tanto ao momento social que a pandemia proporciona em 2020/21 quanto ser a própria forma de elaboração, uma oportunidade de descarregar a energia pulsional, que os demais grupos docentes ainda não puderam construir.

Ainda refletindo sobre este critério de afastamento ou não do trabalho, importante observarmos o grupo que assinalou 3 ou mais - *Mas não tirei atestado e licença saúde*, que se

distingue dos demais grupos por apresentar um quadro de *dano ocupacional* quando analisamos os danos físicos - que aparece na média geral como quadro grave. Nas perguntas sobre danos psíquicos esse grupo apresenta uma melhora para o *nível crítico* - a média se apresenta em quadro grave. Infere-se que o afastamento do trabalho por algum período ajudou na promoção de saúde geral dessa parcela de docentes.

A relação do trabalho, prazer e sofrimento com o tempo de exercício profissional e o processo de formação também foi avaliada, conforme os dados expostos na tabela 8.

Não foram observadas grandes mudanças nos fatores dos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho, logo o tempo de magistério, de trabalho na instituição e da última formação não diferencia os/as docentes quanto a percepção sobre sua liberdade de expressão, realização profissional, esgotamento profissional e falta de reconhecimento.

Atenta-se, contudo, para os profissionais que estão no exercício profissional há menos de um ano, que no fator *falta de reconhecimento* apresenta *índice satisfatório*, portanto melhores que os demais. Supõe-se que o início do exercício profissional durante o período da pandemia pode oferecer aos/as docentes compreensões diferentes que os demais colegas sobre reconhecimento dos esforços e desempenho no exercício profissional, o esforço e adaptação ao novo ambiente e às regras institucionais ocorrendo junto a adaptação do próprio modelo de trabalho da pandemia geraram menor impacto neste fator de sofrimento.

Igualmente nota-se para o grupo que trabalha há menos tempo na instituição (até um ano) também há uma marcação *crítica* no fator *esgotamento profissional*, portanto melhor que os demais grupos que apresentam esse elemento com o índice *grave*. Do mesmo modo podemos pensar que a mudança de lugar de trabalho ainda dentro do período da pandemia gerou um impacto para baixo nos índices de medo, insegurança, frustração, estresse e insatisfação que compõem esse fator. Pode-se pensar que esses elementos nos demais grupos se elevam por acúmulos, desgastes relacionais anteriores ao período que o questionário busca avaliar.

Quando analisamos a escala de danos relacionados ao trabalho observamos que o tempo de serviço institucional gera efeitos na percepção de adoecimento. Sempre importante salientar que nesta escala o aparecimento de qualquer marcação já merece atenção por indicar comprometimento dos/as trabalhadores/as (Mendes, 2007), contudo os/as profissionais com até um ano de instituição apresentam índices críticos no quesito danos físicos e psíquicos - portanto melhores que os gerais que se apresentam como graves, e nos danos sociais apresentam índice satisfatórios- enquanto os demais apresentam índice crítico.

Tabela 8 - Resultado das Escalas EIPST e EADRT do ITRA comparativo de tempo de magistério, tempo de instituição e tempo da conclusão da última formação, aplicados em docentes da rede pública goiana, 2021

	Tempo de serviço no magistério					Tempo de Serviço na instituição atual					Tempo da conclusão da última formação				
	Até 1 ano	2-5 anos	6-15 anos	16-25 anos	> 25 anos	Até 1 ano	2-5 anos	6-15 anos	16-25 anos	> 25 anos	Até 1 ano	2-5 anos	6-10 anos	10-15 anos	> 15 anos
<b>Escalas de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho</b>															
Liberdade de Expressão	3,93 (crítico)	3,76 (crítico)	3,54 (crítico)	3,67 (crítico)	3,70 (crítico)	3,31 (crítico)	3,20 (crítico)	3,06 (crítico)	3,10 (crítico)	2,70 (crítico)	3,84 (crítico)	3,61 (crítico)	3,51 (crítico)	3,99 (crítico)	3,34 (crítico)
Realização Profissional	3,67 (crítico)	3,44 (crítico)	3,00 (crítico)	3,04 (crítico)	3,24 (crítico)	3,62 (crítico)	3,68 (crítico)	3,63 (crítico)	3,66 (crítico)	3,49 (crítico)	3,51 (crítico)	3,37 (crítico)	2,96 (crítico)	3,19 (crítico)	2,2 (crítico)
Esgotamento Profissional	4,0 (grave)	4,74 (grave)	4,44 (grave)	4,39 (grave)	4,4 (grave)	2,79 (crítico)	4,49 (grave)	4,51 (grave)	4,54 (grave)	4,59 (grave)	4,36 (grave)	4,47 (grave)	4,58 (grave)	4,23 (grave)	4,58 (grave)
Falta de Reconhecimento	1,90 (satisfatório)	2,69 (crítico)	2,81 (crítico)	2,87 (crítico)	2,70 (crítico)	2,21 (crítico)	2,65 (crítico)	2,96 (crítico)	2,88 (crítico)	3,26 (crítico)	2,62 (crítico)	2,87 (crítico)	2,88 (crítico)	2,40 (crítico)	3,0 (crítico)
<b>Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho</b>															
Danos físicos	2,92 (crítico)	3,57 (grave)	3,10 (grave)	3,42 (grave)	3,73 (grave)	2,56 (crítico)	3,19 (grave)	3,39 (grave)	3,87 (grave)	3,10 (grave)	3,42 (grave)	3,29 (grave)	3,28 (grave)	2,98 (crítico)	3,63 (grave)
Danos psíquicos	2,46 (crítico)	3,76 (grave)	3,07 (crítico)	2,98 (crítico)	2,96 (crítico)	2,33 (crítico)	3,24 (grave)	3,16 (grave)	3,16 (grave)	2,92 (crítico)	2,86 (crítico)	3,26 (grave)	2,94 (crítico)	2,87 (crítico)	3,68 (grave)
Danos sociais	2,17 (crítico)	2,99 (crítico)	2,40 (crítico)	2,63 (crítico)	2,82 (crítico)	1,94 (suportável)	2,60 (crítico)	2,60 (crítico)	2,94 (crítico)	2,65 (crítico)	2,43 (crítico)	2,70 (crítico)	2,44 (crítico)	2,42 (crítico)	3,16 (grave)

Fonte: Dados da Pesquisa

Pode-se igualmente deduzir que esses elementos aparecem devido ao fato de esses profissionais se avaliarem durante o período de afastamento social. A apreensão das regras e valores institucionais bem como a adaptação aos novos espaços, rotinas e colegas podem ser fatores extremamente estressantes e comprometedores da saúde. O período de trabalho longe do ambiente escolar gerou deslocamentos das cobranças para outros aspectos do trabalho no mundo virtual. Há suposição de que o aparecimento de grau mais grave nos demais grupos seja resultado de um acúmulo de estressores que apenas se agravaram no último ano. Logo, seria necessário um estudo longitudinal para compreender as mudanças desse grupo de docentes ao longo do seu tempo nas instituições.

Ainda dentro dessa escala, outro ponto de destaque é a observação do fator danos psicológicos quando se compara o tempo de magistério dentro da amostra. Nota-se que o grupo que está na docência entre 2-5 anos apresenta índice grave quando comparados às outras categorias. De Almeida e Carlotto (2009, p.87) ao estudarem síndromes de esgotamento profissional nas mais diversas categorias de trabalhadores observam que

os[as] profissionais jovens apresentam maiores níveis de esgotamento devido ao seu entendimento irrealista sobre o que podem ou não fazer, sendo, portanto, frequentes as frustrações profissionais [...] [os] jovens precisam aprender a lidar com as demandas do trabalho e, por essa razão, podem apresentar maiores níveis de esgotamento. Apesar da literatura, não apresentar uma concordância quanto à influência do tempo de exercício da atividade laboral no processo de esgotamento, autores acreditam que a pouca experiência na profissão poderia desencadear o esgotamento, por não terem sido ainda desenvolvidas formas de enfrentamento adequadas à situação, ou ainda por fatores associados à pouca idade.

O fato de professores/as com até um ano no exercício da profissão não apresentarem dados desse agravamento, nesse caso, pode estar relacionado ao tempo da pandemia mencionado anteriormente. Somando as ideias propostas pelas autoras também pode-se pensar que os/as profissionais jovens são aqueles que possuem uma jornada de trabalho mais ampla (no caso dos/as docentes com diversas turmas, turnos e /ou escolas) e isso implica em maior esforço, adaptação entre ambientes e grupos diferentes, aumentando a sobrecarga sobretudo psíquica do trabalho.

A procura por estabilidade somada a pouca experiência profissional ocasiona maior desgaste e, conseqüentemente, maior distanciamento dos/as estudantes e/ou colegas de profissão, seja pelo aumento de sua quantidade de trabalho ou pela demanda emocional exigida, nota-se que no grupo de iniciantes na profissão está mais sujeito a despersonalização

[...] sabe-se que a falta de espaço para o profissional expor e entender os sentimentos e situações que vivencia no dia a dia pode favorecer o processo de esgotamento principalmente em início de carreira, onde [o profissional mais jovem] querem apresentar todo seu potencial com a intenção de serem aceitos na instituição. A responsabilidade frente às pessoas e o trabalho são pontos associados ao desgaste emocional e à despersonalização (DE ALMEIDA E CARLOTTO, 2009, p.88).

As autoras entendem despersonalização como a perda de identidade e de reconhecimento de si no trabalho. A Psicodinâmica do Trabalho apresenta esta perda como fundante para o adoecimento visto que o trabalho deixa de ser um espaço que dá vazão às energias psíquicas e se torna uma ameaça para o aparelho psíquico, na medida em que se opõe à sua livre expressão (DEJOURS, 2017). Estes elementos confirmam o que já foi mencionado anteriormente quando se observou a categoria idade como elemento de estudo onde observa-se que profissionais mais velhos - portanto com mais tempo de carreira- observam-se mais livres para vivenciar e identificar o prazer no exercício da profissão.

Um último elemento notório na tabela 7 é percebermos que não há mudanças estatisticamente relevantes captadas por essas escalas relacionadas com a formação contínua dos/as profissionais. Os dados gerais observados aparecem ligeiramente constantes nas combinações de tempo de formação, com exceção dos danos sociais para profissionais cuja última formação é superior a 15 anos que se apresenta de modo mais elevado que os demais. Este fator pode estar relacionado a dificuldade de interação em ambientes diferentes que o do trabalho e vinculado de modo mais específico ao momento pandêmico que exigiu do profissional formação para além das que ele/ela utilizava anteriormente no exercício da sua profissão.

Observamos também as definições apresentadas pelos/as docentes e comparamos com a escala do ITRA conforme a tabela 9. Contudo, não há percepção de mudanças significativas - dentro dos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho - entre as diferentes representações que os/as docentes fazem de si. Nota-se, contudo, que docentes que evocaram palavras voltadas ao cansaço e a desvalorização apresentam o fator esgotamento profissional em grau superior a 5,0 indicando respostas quase totalizantes, visto que a pontuação máxima possível aqui seria 6,0 - quanto a elementos que produzem sofrimento no trabalho.

Se continuarmos a observar esse grupo que evoca palavras como cansaço e a desvalorização percebemos que na escala de Danos Relacionados ao Trabalho em todos os fatores há aumento das pontuações quando comparadas com as médias gerais. Nos fatores de danos físicos e psíquicos os danos ocupacionais já estão instalados o que aponta uma

necessidade de intervenção, afastamento e tratamento quando pensamos na qualidade de vida e na saúde do/a trabalhador/a.

Tabela 9 - Resultado das Escalas PST e DRT do ITRA comparativo de palavras evocadas, aplicados em docentes da rede pública goiana, 2021

	Desvalorização	Cansaço	Trabalho	Amor	Dedicação
<b>Escalas de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho</b>					
Liberdade de Expressão	3,38 (crítico)	2,60 (crítico)	3,29 (crítico)	3,87 (crítico)	3,61 (crítico)
Realização Profissional	2,60 (crítico)	2,19 (crítico)	2,56 (crítico)	3,23 (crítico)	3,24 (crítico)
Esgotamento Profissional	5,08 (grave)	5,17 (grave)	4,46 (grave)	4,5 (grave)	4,68 (grave)
Falta de Reconhecimento	3,83 (crítico)	3,50 (crítico)	2,87 (crítico)	2,74 (crítico)	2,77 (crítico)
<b>Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho</b>					
Danos físicos	4,45 (danos ocupacionais)	3,80 (grave)	2,73 (crítico)	3,30 (grave)	3,47 (grave)
Danos psíquicos	4,62 (danos ocupacionais)	4,31 (danos ocupacionais)	3,07 (crítico)	3,39 (grave)	3,40 (grave)
Danos sociais	3,84 (grave)	3,18 (grave)	2,88 (crítico)	2,96 (crítico)	2,90 (crítico)

Fonte: Dados da Pesquisa

#### 4.5 Considerações Sobre o Adoecimento dos/as Docentes

Os resultados deste trabalho indicam danos críticos e graves à saúde dos/as docentes, apontando uma recomendação de verificação mais ampla sobre a organização do trabalho. Mendes e Ferreira (2007), indicam que estratégias de mediação individual e coletiva, que procurem atender à diversidade das contradições presentes no contexto laboral. Há estratégias que minimizem os danos do desgaste do trabalho e graças a elas que as reverberações desse adoecimento não tornam os índices avaliados ainda piores. Hipotetiza-se, após essa pesquisa,

que as estratégias utilizadas perpassam, para além da instituição escolar, a relação professor-aluno e o processo de identificação e reconhecimento que esta relação produz.

A aplicação de uma metodologia que envolveu relacionar evocações, escalas do ITRA e associações sociodemográficas foi importante para se ter uma ideia das representações coletivas, compartilhadas pela maioria dos/as docentes, que compõem a amostra. Desta amostra temos base para responder os objetivos específicos deste trabalho: como o/a docente se observa, quais as fontes de prazer e sofrimento do seu trabalho e os riscos de adoecimento que estão expostos sob a perspectiva teórica da Psicodinâmica do trabalho.

Ao analisar esses elementos demográficos evidencia-se que a percepção de prazer, sofrimento e os riscos de adoecimento mantém laços estreitos com o pertencimento racial, as construções de gênero, classe social, idade entre outras categorias que observamos neste capítulo. A experiência do adoecimento tem implicações relacionais que mobilizaram de formas diferentes as estratégias de enfrentamento do sofrimento que são potencializadas na intersecção dos marcadores de diferença.

O/A docente goiano/a é heterogêneo/a e até onde sabemos, pela pesquisa, a Secretaria de Educação do estado não conhece seus servidores. Políticas públicas voltadas à saúde do/a trabalhador/a só são corretamente formuladas quando observadas as especificidades locais. Conhecer e valorizar o trabalho docente passa por (re)conhecer os sujeitos e a forma como se apresentam no contexto do trabalho.

A organização do trabalho, especialmente nesse momento que estamos vivendo, define as qualificações, as habilidades, as competências esperadas dos/as docentes, mas sem se atentar que essas definições também produzem um modelo sobre o qual os/as professores aprendem e pensam sobre si mesmo - e essa reflexão ultrapassa, muitas vezes, o limite do ambiente de trabalho.

Sem negligenciar as determinações políticas, sociais e econômicas do que é ser docente no Brasil em 2021, mas refletindo sobre o exercício das atividades cotidianas que nossos/as professores/as elaboram sobre si mesmos/as, apesar dos limites traçados pela instituição, é na vivência e na experiência educacional que saídas para o adoecimento se formam. E continuam sendo formadas como um processo de resistência individual e coletiva dos sujeitos que fazem a educação do nosso estado.

## **5 OUTRO PONTO DE PARTIDA:** a pesquisa como um novo começo

*Saltar sobre o vazio, pular de pico em pico. Não ter medo da queda. Foi assim que se construiu a ciência: não pela prudência dos que marcham, mas pela ousadia dos que sonham.*

Rubem Alves

Esta pesquisa buscou identificar e associar o estudo da temática trabalho tanto a fontes de prazer - quando permite o/a trabalhador/a se identificar/distinguir com os seus pares, construir uma identidade coletiva conectada com os seus valores, princípios e realizações; quanto às fontes de sofrimento - quando os sujeitos perdem a identificação e a compreensão das atividades que realiza, não conseguindo se integrar a instituição que trabalha.

Assim como a literatura, apresenta compreende-se que nenhum trabalho sob a lógica do sistema econômico atual está totalmente isento de possibilitar satisfação e/ou sofrimento, contudo esses elementos poderão estar presentes em diferentes graus ou percepções pelos/as trabalhadores/as. Quando compreendemos que a relação prazer–sofrimento remete a construção da subjetividade dos/as trabalhadores/as e a sua relação com o seu trabalho, observa-se que o modo como as instituições apresentam seus valores, princípios e regras que direcionam suas ações produzem um impacto na qualidade de vida do trabalhador.

Assim como foi abordado nos capítulos teóricos, devemos considerar que o trabalho pode gerar motivação e produtividade no/a trabalhador/a e que o estudo sobre o trabalho ganha uma grande importância em nossa sociedade. Ao contrário do que diversas vezes ouvimos em discursos políticos, midiáticos e/ou mesmo de senso comum, as respostas dos nossos sujeitos de pesquisa, marcam o gosto e um profundo aspecto de identificação dos/as docentes com a sala de aula.

Sob a ótica do trabalho docente em Goiás há a percepção formada pelos/as próprios/as professores/as que as atividades e ações do trabalho muitas vezes não podem ser alteradas o que potencialmente é causa de sofrimento quando tenta-se ajustar esses elementos aos valores pessoais. Quando há possibilidade de realizar contribuições para o desenvolvimento do próprio trabalho, a atividade docente ganha caráter criativo e inovador e abre-se espaço para transformar o sofrimento em satisfação e em buscas para alcançar o prazer no mesmo.

Nesse nosso momento social, a atividade docente, para um/a professor/a que apresenta alguma dificuldade quanto ao domínio das novas tecnologias e/ou técnicas didáticas, pode tornar o trabalho adoecedor pois ele se opõe a liberdade para o exercício das suas atividades e isto, por sua vez, gera sofrimento, uma vez que a energia pulsional quando não encontra

descarga no exercício da atividade laboral se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de tensão, desprazer e sofrimento (DEJOURS, 2007).

A teoria da psicodinâmica do trabalho aponta, por outro lado, que quando o trabalho é adequadamente desenvolvido pode gerar prazer ao tornar os sujeitos livres para planejar, executar e canalizar aquilo que produziram (MENDES, 2007). A utilização do referencial da psicodinâmica do trabalho e a aplicação das duas escalas que constroem ITRA e permitem a avaliação e discussão sobre a influência da organização e dinâmica do trabalho e os riscos à saúde dos/as professores/as e tempos de pandemia e constantes mudanças nos ritmos e nas relações de trabalho.

Esta escrita, e o trabalho de pesquisa como um todo, buscam contribuir, sobretudo, para uma exposição da subjetividade impressa no trabalho dos/as docentes goianos/as nesse crítico período pandêmico que tanto modificou a natureza das estruturas de trabalho. Os resultados apresentados no presente estudo revelam aspectos importantes sobre a relação entre as condições de trabalho e a saúde dos/as professores/as do estado de Goiás, observando que o processo de trabalho da Rede pública goiana, dentro do contexto estudado, permite uma sobrecarga e condições inadequadas de trabalho revelando, em uma parcela significativa de profissionais, evidente risco de adoecimento ligado ao processo laboral que por sua vez contribui para os problemas de saúde dos/as professores/as.

As condições de trabalho apresentadas pelos/as docentes investigados/as, por si só, apresentam um indicativo de uma situação de precarização e exaustão física, social e emocional. Ao observarmos os indicativos de problemas de saúde apresentados é possível compreender a forte relação entre a realidade vivida e o adoecimento docente.

Os dados produzidos e apresentados corroboram com as mais amplas pesquisas realizadas neste último ano sobre o tema e com a literatura que aborda os processos de sofrimento e prazer laboral. Dessa maneira, ressalta-se que estudos dos processos de adoecimento dos/as professores/as devem estar vinculados, necessariamente, à compreensão e a análise do processo de trabalho e às condições oferecidas para a realização do mesmo.

As exigências em relação ao trabalho, sinalizadas através do custo psíquico e do custo físico, foram avaliadas de forma grave pela maioria dos sujeitos da pesquisa na análise descritiva, e o custo social foi avaliado como crítico por quase todas as categorias – gênero, idade, raça, região de residência, tempo de formação. Portanto, a situação de trabalho desses/as profissionais tem exigido um alto custo físico e psíquico e algum grau de custo social, o que torna essa realidade de trabalho muito sensível e expõe o/a trabalhador/a a um custo humano relativamente alto, que gera adoecimento.

Os/As docentes apresentaram uma insatisfação muito grande com o discurso feito sobre a profissão, com as mudanças no ambiente de trabalho, a burocracia imposta pela instituição e com a precarização da profissão. Há indícios que as condições de trabalho e as relações institucionais não estão permitindo agregação, mas é a identificação com a prática pedagógica que torna mais amenos os impactos do trabalho sobre a saúde, tanto física quanto psicossocial.

Durante a pesquisa constatou-se escassez de publicações voltadas a elementos de estudo geral da população docente no estado de Goiás relacionadas a problemática prazer-sofrimento principalmente nos que se ancoram na psicodinâmica do trabalho. Ao observar os dados públicos oficiais dos/as docentes goianos/as percebe-se que a falta de informações sobre esses profissionais também se estende para esses elementos.

As pesquisas encontradas focam em aspectos da carreira docente e no impacto desses elementos no processo educativo, verificando assim a necessidade de entender, ainda que com dados estatísticos iniciais como foi apresentado nesse trabalho, como esses elementos se apresentam principalmente no setor público, oferecendo desse modo um suporte que possa até mesmo identificar e subsidiar elementos de mudança para a saúde dos/as docentes.

A natureza de um trabalho de conclusão de curso e o tempo destinado a sua finalização não possibilitam encerrar a avaliação completa dos ricos elementos que apareceram na produção dos dados, verifica-se desse modo a necessidade de novas pesquisas sobre o tema de modo a aprofundar os elementos aqui apresentados e tanto para ampliar o conhecimento científico quanto para elaboração de propostas a serem feitas as organizações educacionais a fim de promover a saúde e satisfação dos/as professores do estado.

Estudos futuros podem estabelecer relações mais concretas entre saúde e sofrimento dos/as docentes e seus efeitos no processo de ensino-aprendizagem, abrindo espaço para a investigação dos valores do sistema de ensino que estão mais diretamente relacionados ao sofrimento e/ou as satisfações da docência. Este trabalho não conseguiu aprofundar a compreensão das defesas e estratégias coletivas utilizadas pelos/as trabalhadores/as frente ao seu sofrimento.

Os elementos das representações sociais que os/as professores/as fazem de si carregam muitos desdobramentos para a compreensão de como o risco de adoecimento tem afetado a autoidentificação dos/as profissionais e não puderam ser explorados em toda a sua profundidade neste trabalho, mas certamente enriquecerão as novas pesquisas sobre o tema, visto a igual carência de estudos também nessa área.

A teoria (MENDES, 2007) nos indica que o processo de avaliação de desempenho das instituições se relaciona diretamente com prazer-sofrimento. Na rede pública goiana aparece

vinculada por diversos elementos - inclusive financeiros, e há espaços para estudos que observem como essas avaliações interferem nas decisões pedagógicas e como essas, por sua vez, acarretam no prejuízo da saúde dos/as professores. Enfim, há um vasto campo de estudos dentro da temática investigada, envolvendo vários desdobramentos teóricos e analíticos além das sugestões aqui elencadas.

É de extrema importância e urgência dar voz a natureza psicossocial do trabalho e pensar políticas públicas de segurança e saúde no trabalho que, pelo observado nesta pesquisa e pela fala apresentada pelos sujeitos, por diversas vezes, ainda se limita às questões de senso comum sobre o trabalho e suas reverberações na saúde do profissional.

Não se faz educação sem dados sobre ela, sem compreendermos quem são os sujeitos do processo educativo e como eles são afetados pelas mudanças sociais, este trabalho buscou suprir parte da lacuna em nosso estado. Esses sujeitos que fazem a educação, por vezes invisibilizados pela natureza do próprio trabalho, são objetos de estudo de múltiplas ciências, mas ainda se faz necessário um diálogo entre a produção científica, a universidade, e o poder público que rege e direciona o trabalho docente da educação básica.

A epígrafe deste capítulo final indica não só o que foi fazer este trabalho nesse período social mas sobre toda minha trajetória na graduação: mais do que uma realização de pesquisa, este trabalho cumpre para mim, como pesquisadora e trabalhadora da educação, implicada diretamente em todos os resultados aqui expostos, uma tentativa de significar as angústias do que tem sido ser docente da educação básica ao longo dos anos - exatamente metade deles fiz como estudante desta Universidade - saltando sobre o vazio e ousando sonhar com outras possibilidades para a educação.

Escrever sobre este tema em parte é um recorte, dentre tantos, da minha mobilização, minha criação, para lidar com os elementos de adoecimento do meu trabalho. Por isso é tomado como um “outro ponto de partida”, não apresenta conclusão. Sua continuidade se faz necessária enquanto a angústia e o (re)existir docente ainda se apresentarem nas relações sociais.

## REFERÊNCIAS

- AGRANONIK, M.; HIRAKATA, V. N.. *Cálculo de tamanho de amostra: proporções*. **Clinical & Biomedical Research**, v. 31, n. 3, 2011.
- ALVES-MAZZOTTI, A.. *Representação do trabalho do professor das séries iniciais: a produção do sentido de "dedicação"*. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 89, n. 223, 2008.
- ARAÚJO, A.A. et al. *Metodologia para Pesquisa sobre Trabalho Docente em Contextos Inovativos de Ensino à Distância à Luz da Psicodinâmica do Trabalho*. **EaD em Foco**, v. 10, n. 2, 2020.
- BAHIA, Secretaria da Saúde do Estado. *Protocolo de atenção à saúde mental e trabalho*. **Caderno de Saúde do Trabalhador**. Série Vigilância da Saúde do Trabalhador DIVAST, 2014. Disponível em: [central3.to.gov.br/arquivo/27662](http://central3.to.gov.br/arquivo/27662) Acesso: mar de 2021
- BARROS, M.E.. *A transformação do cotidiano - vias de formação do educador: a experiência da administração de Vitória*. Edusp, Vitória, 1997.
- BRASIL, Portaria nº 343, de 17 de Março de 2020. Dispõe sobre a substituição das aulas presenciais por aulas em meios digitais enquanto durar a situação de pandemia do Novo Coronavírus - COVID-19.
- BRASIL, Portaria nº 345, de 19 de Março de 2020. Altera a Portaria MEC nº 343, de 17 de março de 2020.
- BRITO, J.; ATHAYDE, M.; NEVES, M. Y.. *Saúde e trabalho na escola*. Rio de Janeiro: Cesteh/Ensp/Fiocruz, 1998. Disponível em: [t.ly/otos](http://t.ly/otos) Acesso em: abr de 2021
- BRITO, J.C.; NEVES, M.Y.R. & ATHAYDE, M. (orgs.) *Trabalhar na escola? "Só inventando o prazer"*. Edições IPUB-CUCA, Rio de Janeiro, 2001.
- CAMPOS, J. F.; DAVID, H. M. S. L.; SOUZA, N.V. D. de O. *Prazer e sofrimento: avaliação de enfermeiros intensivistas à luz da psicodinâmica do trabalho*. **Escola Anna Nery**, v. 18, n. 1, p. 90-95, 2014.
- CÂNDIDO, C. M. et al. *A representação social do "bom professor" no ensino superior*. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, n. 2, p. 356-365, 2014.
- CODO, W. (org.) *Educação: carinho e trabalho*. Ed. Vozes-Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação-Universidade de Brasília-Laboratório de Psicologia do Trabalho, Petrópolis-Brasília, 1999.
- DAL ROSSO, S.. *Mais trabalho! : a intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.

DE ALMEIDA, K. M.; CARLOTTO, M. S.. *Síndrome de Burnout em funcionários de uma fundação de proteção e assistência social*. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 9, n. 2, p. 86-96, 2009.

DEJOURS, C. *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Editora Dublinense, 2017.

DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E., JAYET, C. *Psicodinâmica do trabalho: Contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 2007.

DUARTE, T. A possibilidade da investigação a 3: reflexões sobre triangulação (metodológica), 2009. Disponível em: [t.ly/gCts](https://t.ly/gCts) Acesso em: mar de 2021

FACAS, E. P. *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho—contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*. 2013. 193f. 2013. Tese de Doutorado. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) –Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, DF.

GASPARINI, S. M. et al. *O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde*. Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 1989-1999, 2005.

GOIÁS, Conselho Estadual de Educação de Goiás CEE/GO. Nota Explicativa Nº 2/2020 COCP- CEE/GO - 18.461. Editada em 22 de abril de 2020.

GOIÁS, Conselho Estadual de Educação de Goiás CEE/GO. Nota Explicativa Nº 15/2020 COCP- CEE/GO - 18.461. Editada em 10 de agosto de 2020.

GOIÁS, Conselho Estadual de Educação de Goiás CEE/GO. Nota Explicativa Nº 17/2020 COCP- CEE/GO - 18.461. Editada em 06 de novembro de 2020.

GOIÁS, Conselho Estadual de Educação de Goiás CEE/GO. Nota Explicativa Nº 4/2020 COCP- CEE/GO - 18.461. Editada em 18 de maio de 2020.

GOIÁS, Secretaria de Estado da Educação. Portal 360. 2021. Disponível em: [goias360.educacao.go.gov.br/Servidor.html](https://goias360.educacao.go.gov.br/Servidor.html)

GOMES, A. M. T.; OLIVEIRA, D. C. de; SÁ, C. P. de. *As Representações Sociais do Sistema Único de Saúde no Município do Rio de Janeiro, Brasil, segundo a abordagem estrutural, según el enfoque estructural*. **Revista Latino-americana de Enfermagem**, v. 16, n. 1, p. 122-129, 2008.

GOMES, L.. *Trabalho multifacetado de professoras/es: a saúde entre linhas*. Dissertação de mestrado. Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2002.

HOFFMANN, C. et al . *Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério*

*superior*. Estud. av., São Paulo , v. 31, n. 91, p. 257-276, Dec. 2017 .

HYPPOLITO, A.O.. *Experiência de monitoramento em saúde do trabalhador em uma escola pública do Estado do Rio de Janeiro: perspectiva de promoção da saúde a partir dos locais de trabalho*. Dissertação de mestrado. Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2003.

JANNUZZI, P. de M. *A importância da informação estatística para as políticas sociais no Brasil: breve reflexão sobre a experiência do passado para considerar no presente*. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 35, n. 1, 2018.

JÚNIOR, S. D. da S.; COSTA, F. J.. *Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de Likert e Phrase Completion*. **PMKT–Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing**, Opinião e Mídia, v. 15, n. 1-16, p. 61, 2014.

LA FALCE, J. L.; GARCIA, F. C.; DE MUYLDER, C. F.. *Prazer e sofrimento: um estudo de caso em um centro de pesquisas brasileiro*. **Gestão & Regionalidade**, v. 27, n. 81, 2011.

LANDINI, S. R.. *Professor, trabalho e saúde: as políticas educacionais, a materialidade histórica e as conseqüências para a saúde do trabalhador-professor*. Em: **Colloquium Humanarum**. ISSN: 1809-8207. 2007. p. 08-21.

LEME, M. A. V. da S.; BUSSAB, V. S. R.; OTTA, E.. *A representação social da psicologia e do psicólogo*. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 9, n. 1, p. 29-35, 1989.

MAIA, F. L. e BRIDI, M. A.. *As Configurações do Trabalho Remoto da Categoria Docente no Contexto da Pandemia COVID-19*. **Novos Rumos Sociológicos**, v. 8, n. 14, p. 8-39, 2020.

MAIA, F. L.; BERNARDO, K. A. da S. O trabalho remoto/home office no contexto da pandemia COVID-19: um olhar para o setor educacional. En: **Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR)**. 2020b. Disponível em: [https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/TRABALHO\\_D OCENTE \\_E\\_ TRABALHO\\_REMOTO\\_NA\\_PANDEMIA\\_COVID-19\\_.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/TRABALHO_D OCENTE _E_ TRABALHO_REMOTO_NA_PANDEMIA_COVID-19_.pdf). Acesso em: mar. 2021

MARQUEZE, E.C.; MORENO, C. R. de C. *Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários*. **Psicologia em estudo**, v. 14, n. 1, p. 75-82, 2009.

MENDES, A M. B. *Psicodinâmica Do Trabalho: Teoria, Método e Pesquisas*. Casa do psicólogo, 2007.

MENDES, A. M.B.. *Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours*. 1995. Em: t.ly/ZWfr Acesso: maio de 2021.

MENDES, A.M.; FERREIRA, M.C. *Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento–ITRA: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho*. Em:

MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 111-126.

MENDES, R. M.; MISKULIN, R. G. S.. *A análise de conteúdo como uma metodologia*. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 165, p. 1044-1066, 2017.

MOSCOVICI, S., *O fenômeno das representações sociais*. Em: Representações sociais: investigações em psicologia social, v. 6, 2003. Em: t.ly/TWyr Acesso: set de 2020.

NEVES, M.Y.R.. Trabalho docente e saúde Mental: a dor e a delícia de ser (torna-se) professora. Tese de doutorado. Programa de Pós-graduação em Psiquiatria, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1999. Disponível em: t.ly/Ptjs Acesso em: mar de 2021.

NOGUEIRA, A. M. R.. *O lugar das professoras negras na Universidade Federal de Santa Catarina*. **Mundos de Mulheres & Fazendo Gênero**, v. 13, p. 1-12, 2017.

NÓVOA, A.. Vida de professores. Lisboa: Porto, 2007. Disponível em: t.ly/hmrd Acesso em: abr de 2021

OLIVEIRA, D. A.. *A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização*. **Educação & Sociedade**, v. 25, n. 89, p. 1127-1144, 2004.

PALUDO, E. F.. *Os desafios da docência em tempos de pandemia*. Em Tese, v. 17, n. 2, p. 44-53, 2020.

PAPARELLI, R. *Desgaste mental do professor da rede pública de ensino: trabalho sem sentido sob a política de regularização de fluxo escolar*. 2009. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

PEREIRA, H. P.; SANTOS, F. V.; MANENTI, M. A.. *Saúde Mental de Docentes em tempos de pandemia: os impactos das atividades remotas*. Boletim de Conjuntura (BOCA), v. 3, n. 9, p. 26-32, 2020.

RÉVILLION, A. S. P.. *A utilização de pesquisas exploratórias na área de marketing*. Revista Interdisciplinar de Marketing, v. 2, n. 2, p. 21-37, 2003.

RICHARDSON, R.J.. *Pesquisa social: método e técnicas*. São Paulo, Atlas, 1989. Disponível em: encurtador.com.br/kxLPS Acesso em: 02 out. 2020.

RONDINI, C. A.; PEDRO, K. M.; DOS SANTOS DUARTE, C.. *Pandemia do Covid-19 e o ensino remoto emergencial: Mudanças na práxis docente*. **Interfaces Científicas-Educação**, v. 10, n. 1, p. 41-57, 2020.

SANT'ANNA, H. C.. *openEvoc: um programa de apoio à pesquisa em Representações*

*Sociais*. Em: AVELAR, L. et al. (Org.). **Psicologia Social: desafios contemporâneos**. Vitória: GM Gráfica e Editora, 2012.

SANTOS, M. de F. de S.. *Representação social e a relação indivíduo-sociedade*. Temas em psicologia, v. 2, n. 3, p. 133-142, 1994.

SAVIANI, D.. *A pedagogia no Brasil: história e teoria*. Autores Associados, 2020.

SCHUSTER, M. et al. *Corpo e adoecimento na percepção docente*. 2016.

SILVA, E.F.. *Trabalhadores/as de escola e construção de uma "comunidade ampliada de pesquisa"*: a busca da promoção da saúde a partir dos locais de trabalho. Tese de doutorado. Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2003. Disponível em: [t.ly/BNkf](https://t.ly/BNkf) Acesso em: mar de 2021

SILVA, L. G. A. da. *Contrato, carreira e remuneração docente em Goiás*. Em: OLIVEIRA, J. F.; OLIVEIRA, D. A.; VIEIRA, L. F. (org.). *Trabalho Docente na Educação Básica em Goiás*. Belo Horizonte, MG: Fino Traço, 2012.

SILVANY NETO, A. et al. *Condições de trabalho e saúde entre professores da rede particular de ensino na Bahia: estudo piloto*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional 24(91-92):115-124, 1998. Disponível em: [t.ly/Jtta](https://t.ly/Jtta) Acesso em: mar de 2021

SOUZA, K. R. et al. *A trajetória do Sindicato Estadual dos Profissionais da Educação do Rio de Janeiro (Sepe-RJ) na luta pela saúde no trabalho*. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 8, p. 1057-1068, 2003.

SOUZA, K.R.. *Para uma pedagogia da saúde no trabalho: elementos para um processo educativo em saúde do trabalhador*. Dissertação de mestrado. Núcleo de Tecnologia Educacional para Saúde, Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2000. Disponível em: [t.ly/FERv](https://t.ly/FERv) Acesso em: abr de 2021

UNESCO – United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. *Impactos da COVID-19 na Educação*. 2020. Disponível em: [encurtador.com.br/psKS1](https://encurtador.com.br/psKS1). Acesso em: 05 out. 2020.

VILELA, E.F.; GARCIA, F. C.; VIEIRA, A.. *Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública*. REAd. **Revista Eletrônica de Administração** (Porto Alegre), v. 19, n. 2, p. 517-540, 2013.

VIVIAN, C.; TRINDADE, L. de L.. *Prazer e sofrimento docente: estudo na pós-graduação stricto sensu*. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, p. 1064-1071, 2020.

VOGEL, M.. *Influências do PIBID na representação social de licenciandos em química sobre ser professor de química*. 2016. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

## ANEXOS

### Anexo A

#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO (TCLE)

Obrigada por acessar o questionário de pesquisa!

Você está sendo convidado/a a participar como voluntário/a da pesquisa RE- EXISTIR: A questão laboral dos/das docentes goianos/as de responsabilidade de Letícia Ferreira Guedes Cezario, estudante de Psicologia da Universidade Federal de Goiás (UFG).

Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, se você aceitar fazer parte do estudo, assinale SIM ao final do formulário. Se desejar uma cópia assinada pela responsável, envie e-mail solicitando-a. Esclareço que em caso de recusa na participação, em qualquer etapa da pesquisa, você não será penalizado/a de forma alguma. Mas se aceitar participar, as dúvidas sobre a pesquisa poderão ser esclarecidas pela pesquisadora responsável, via e-mail [psipesquisando@gmail.com](mailto:psipesquisando@gmail.com) e, através do seguinte contato telefônico: (62) xxxxxxxxxx, inclusive com possibilidade de ligação a cobrar.

Ao persistirem as dúvidas sobre os seus direitos como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Goiás, pelo telefone (62)3521-1215, que é a instância responsável por dirimir as dúvidas relacionadas ao caráter ético da pesquisa.

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Goiás (CEP-UFG) é independente, com função pública, de caráter consultivo, educativo e deliberativo, criado para proteger o bem-estar dos/das participantes da pesquisa, em sua integridade e dignidade, visando contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos vigentes.

O objetivo principal desta pesquisa é analisar as relações que os/as docentes da rede pública goiana estabeleceram com seu trabalho dentro do período letivo de 2020. Busca-se mapear as representações dos/as professores/as sobre sua profissão em meio ao momento de crise social. A coleta de dados será realizada por meio de questionários eletrônicos na plataforma Google pelo link: [t.ly/FJNt](https://t.ly/FJNt) e para isso deverá reservar um período entre 10 e 15 minutos.

Não existem respostas certas ou erradas - responda de acordo com a avaliação que você faz referente ao seu trabalho. Ao responder o questionário, fique atento para as instruções de respostas.

Você tem direito ao ressarcimento das despesas decorrentes da cooperação com a pesquisa, inclusive transporte e alimentação, se for o caso, e a pleitear indenização em caso de danos, conforme previsto em Lei. Quanto aos seus dados pessoais, seu nome não será divulgado, e sequer será solicitado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-lo/a.

Os dados provenientes de sua participação na pesquisa, isto é, suas respostas aos questionários, ficarão sob a guarda da pesquisadora responsável, por um período mínimo de cinco anos e serão divulgadas apenas em eventos ou publicações científicas.

Para participar desta pesquisa você deverá ser professor/a da rede pública estadual goiana.

Em relação aos riscos de realizar esta pesquisa, sua participação implica em risco mínimo, isso quer dizer que talvez você sinta algum desconforto ao responder os questionários e refletir

sobre alguns aspectos do seu trabalho. Caso isso aconteça, você pode interromper a sua participação e voltar a acessar a pesquisa em outro momento através do mesmo link utilizado, a fim de concluir suas respostas.

Sobre os benefícios envolvidos em realizar esta pesquisa, os conhecimentos resultantes das suas respostas poderão subsidiar processos de intervenção ou prevenção em saúde mental de profissionais da educação, como também auxiliar a comunidade científica.

Sua participação é voluntária e livre de qualquer remuneração. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento.

Não será solicitada gravação de sua imagem ou voz.

Pode haver a necessidade de utilizarmos sua opinião, ou seja, suas respostas, em publicações, assinalem abaixo se autoriza o uso de suas respostas:

- Sim, permito a divulgação da minha opinião nos resultados publicados da pesquisa.  
 Não permito a divulgação da minha opinião nos resultados publicados da pesquisa.

Solicito autorização para utilização dos dados em pesquisas futuras.  
 Assinale conforme sua autorização.

- Permito utilizar esses dados para pesquisas futuras.  
 Não permito utilizar esses dados para pesquisas futuras.

Declaro que os resultados da pesquisa serão tornados públicos, sejam eles favoráveis ou não.

Caso aceite participar, clique na próxima mensagem para confirmar sua participação nesta pesquisa.

Consentimento da Participação na Pesquisa:

Eu, ....., abaixo assinado, concordo em participar do estudo intitulado RE-EXISTIR: A questão laboral dos/das docentes goianos/as. Informo ter mais de 18 anos de idade e destaco que minha participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Fui devidamente informado/a e esclarecido/a pelo/a pesquisador/a responsável Leticia Ferreira Guedes Cezario sobre a pesquisa, os procedimentos e métodos envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação no estudo. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade.

Declaro, portanto, que concordo com a minha participação no projeto de pesquisa acima descrito.

- SIM, ACEITO participar da pesquisa.                       NÃO ACEITO participar da pesquisa.

.....(cidade), .....(dia) de .....(mês) de 20..... (ano)

---

Assinatura por extenso do/a participante

---

Assinatura por extenso do/a pesquisador/a responsável

Obs: Caso o/a participante solicite e disponibilize endereço eletrônico lhe será encaminhado/a o termo com assinatura da pesquisadora responsável. Ao acessar o link, o/a participante receberá o TCLE e suas orientações. Ao assinalar no formulário, a opção SIM para a consulta se aceita participar do estudo, o/a voluntário/a expressa seu consentimento.

**Anexo B**

Modelo de questionário completo aplicado nos sujeitos participantes.

**Ser Professor/a**

*Quando falo "Ser professora" ou "Ser professor" o que lhe vem à mente?*

**I -** Diga-me as CINCO palavras que rapidamente você associa a ideia de SER PROFESSORA / SER PROFESSOR.

1 \_\_\_\_\_ 2 \_\_\_\_\_ 3 \_\_\_\_\_  
4 \_\_\_\_\_ 5 \_\_\_\_\_

**II -** As principais dificuldades que encontro no meu trabalho são:  
Identifique os principais elementos. Quantos achar pertinente.

---



---

**III -** As principais satisfações que encontro no meu trabalho são:  
Identifique os principais elementos. Quantos achar pertinente.

---



---

**IV -** Observando os últimos 12 meses marque o que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu trabalho:

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Houve aumento das dificuldades de modo geral					
Houve aumento das satisfações de modo geral					
Houve aumento das demandas de trabalho					
Houve aumento das reuniões de trabalho					
Houve diminuição do período de descanso					
Houve aumento da minha produtividade					
Houve a diminuição dos conflitos de trabalho					
Houve apoio dos superiores para o meu desenvolvimento pessoal					
Houve apoio dos superiores para o desenvolvimento do meu trabalho					
Houve preocupação dos meus superiores com minha saúde					

## Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA

Este inventário tem por objetivo coletar informações como você percebe o seu trabalho atual. Leia os itens e responda-os de acordo com sua opinião. Siga as instruções fornecidas.

### Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho

Nesta Escala, você vai assinalar os tipos de problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente pelo trabalho.

**Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos últimos seis meses.**

	0x	1x	2x	3x	4x	5x	6x
1 - Dores no corpo							
2 - Dores nos braços							
3 - Dor de cabeça							
4 - Distúrbios respiratórios							
5 - Distúrbios digestivos							
6 - Dores nas costas							
7 - Distúrbios auditivos							
8 - Alterações do apetite							
9 - Distúrbios na visão							
10 - Alteração no sono							
11 - Dores nas pernas							
12 - Distúrbios circulatórios							
13 - Insensibilidade em relação aos colegas							
14 - Dificuldades nas relações fora do trabalho							
15 - Vontade de ficar sozinho							
16 - Conflito nas relações familiares							
17 - Agressividade com os outros							
18 - Dificuldade com os amigos							
19 - Impaciência com as pessoas em geral							

20 - Amargura							
21 - Sensação de Vazio							
22 - Sentimento de desamparo							
23 - Mau-humor							
24 - Vontade de desistir de tudo							
25 - Tristeza							
26 - Irritação com tudo							
27 - Sensação de abandono							
28 - Dúvida sobre a capacidade de fazer as tarefas							
29- Solidão							

### Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho

Avalie seu trabalho nos últimos seis meses, marque o número de vezes em que ocorreram experiências positivas e negativas.

**Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos últimos seis meses.**

	0x	1x	2x	3x	4x	5x	6x
1 - Liberdade com a chefia para negociar o que precisa							
2 - Liberdade para falar sobre o meu trabalho com os colegas							
3 - Solidariedade entre colegas							
4 - Confiança entre colegas							
5 - Liberdade para expressar minhas opiniões no local de trabalho							
6 - Liberdade para usar a minha criatividade							
7 - Liberdade para falar sobre o meu trabalho com as chefias							
8 - Cooperação entre os colegas							
9 - Satisfação							
10 - Motivação							
11 - Orgulho pelo que eu faço							
12 - Bem-estar							

13 - Realização profissional							
14 - Valorização							
15 - Reconhecimento							
16 - Identificação com as minhas tarefas							
17 - Gratificação pessoal com as minhas atividades							
18 - Esgotamento emocional							
19 - Estresse							
20 - Insatisfação							
21 - Sobrecarga							
22 - Frustração							
23 - Insegurança							
24 - Medo							
25 - Falta reconhecimento do meu esforço							
26 - Falta de reconhecimento de meu desempenho							
27 - Desvalorização							
28 - Indignação							
29 - Inutilidade							
30 - Desqualificação							
31 - Injustiça							
32 - Discriminação							

Muito obrigada por ter participado! Para finalizar, gostaríamos de saber algumas informações sobre você.

Suas respostas são sigilosas e não vão ser divulgadas por nenhum meio. As informações prestadas serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por seus colegas. Pede-se dados da cidade e da rede de ensino apenas para o agrupamento melhor dos referidos dados durante a análise.

**Ano de Nascimento:**

--	--	--	--

**Gênero:**

- Masculino  
 Feminino  
 Não-Binário  
 Prefiro não dizer

**Pensando na sua cor ou raça, como você se enquadraria nas opções abaixo?**

(Essas opções são as denominações utilizadas pelo IBGE para o Brasil. Por favor, escolha a opção que melhor descreve sua raça ou cor. Lembre-se, o importante é que

você responda de acordo com a sua opinião):

- Amarela     Branca  
 Parda       Indígena  
 Preta  
 Não sei/não quero informar

**Cidade:**


(Em anos. Coloque apenas números.)

**Escolaridade:**

- Até o Ensino Médio  
 Superior Incompleto  
 Superior Completo  
 Especialização  
 Mestrado  
 Doutorado  
 Outro: \_\_\_\_\_

**Tempo de Serviço no cargo/Instituição atual:**

(Em anos. Coloque apenas números.)

Ano de conclusão da última formação:

--	--	--	--

**Tipo de Contrato de Trabalho:**

- Contrato Temporário  
 Efetivo - CLT  
 Efetivo - Concursado

**Rede de Ensino:**

Assinale todas as redes de ensino que trabalhou no último ano.

- Pública Municipal  
 Pública Estadual  
 Pública Federal  
 Privada  
 Outra: \_\_\_\_\_

**Tempo de Serviço no Magistério:****Atualmente, qual a sua carga horária de trabalho?**

(Levando em conta todos os seus lugares de trabalho e o trabalho realizado fora de sala de aula)

- até 20h semanais  
 21h-30h semanais  
 30h-40h semanais  
 40h-60h semanais  
 Mais de 60h semanais

Docente Regente:**Quais as disciplinas que você lecionou nos últimos 12 meses?**

Se não lecionou nenhuma disciplina nos últimos 12 meses ou se ocupa função de Gestão (pedagógica ou técnica) por favor assinale apenas a próxima pergunta:

Docente Não Regente:**Qual o cargo/função você exerceu nos últimos 12 meses?**

- Gestão Escolar (Direção - Secretaria)  
 Coord Pedagógica  
 Coord de Turno  
 Gestor/Técnico da Secretaria  
 \*Outro: \_\_\_\_\_

**Atualmente você trabalha em um escola:**

- Escola Padrão  
 Escola Tempo Integral  
 Escola Militar  
 Escola de Ensino para Jovens e Adultos  
 Escola Quilombola  
 Escola Indígena  
 Escola com Mediação Tecnológica  
 Escola Privada com convênio  
 Escola Privada

**Número de problemas de saúde relacionados ao trabalho no último ano:**

- Nenhum  
 1 ou 2 - Mas não tirei atestado e licença saúde  
 1 ou 2 - Tirei atestado e licença saúde  
 3 ou mais - Mas não tirei atestado e licença saúde  
 3 ou mais - Tirei atestado e/ou Licença Saúde

Você gostaria de fazer algum comentário, sugestão ou observação? Se desejar, fique à vontade para descrever abaixo:

Você gostaria de receber os dados dessa pesquisa por e-mail?

Se sim, deixe seu e-mail no campo abaixo:

Você gostaria de responder mais pesquisas sobre esse tema? Se sim, deixe algum meio para contactá-lo/a no campo abaixo: