

ANÁLISE DA PRÁTICA PEDAGÓGICA

TRABALHO DOCENTE NO MUNICÍPIO DE NATAL: PERFIL E RISCO PSICOSSOCIAL*

LETÍCIA RABOUD MASCARENHAS DE ANDRADE¹

JORGE TARCÍSIO DA ROCHA FALCÃO¹

RESUMO: A precarização do trabalho docente no cenário contraditório da educação brasileira pode levar ao adoecimento. Diante disso, a presente pesquisa buscou identificar condições e percepções da atividade docente, dimensões psicossociais e risco psicossocial do trabalho de professores do primeiro ao quinto ano de Natal, Rio Grande do Norte, estabelecendo perfis e relações. Utilizou-se questionário sócio-profissional e instrumento de avaliação do ambiente psicossocial laboral. Constatou-se risco psicossocial para a atividade docente avaliada associado à variável solidão no trabalho. Tais dados sugerem a necessidade de dispor/criar recursos que valorizem o coletivo no enfrentamento dos desafios, além da luta por melhores condições de trabalho.

Palavras-chave: Professores. Condições de trabalho. Risco psicossocial.

TEACHING WORK IN THE CITY OF NATAL: PROFILE AND PSYCHOSOCIAL RISK

ABSTRACT: The precariousness of teaching work in the contradictory Brazilian educational context can lead to illnesses. This research sought to identify conditions and perceptions of the teaching activity, as well as psychosocial dimensions and risks of the teachers' work in the elementary schools of Natal, Rio Grande do Norte, Brazil, establishing profiles and relations. A socio-professional questionnaire and an instrument for evaluation of psychosocial work environment were used. Psychosocial risk regarding teaching activity has been identified, as well as an association with the variable "solitude" at work. These results indicate the need for resources that reinforce the collective dimension in facing challenges, besides the fight for better working conditions.

Keywords: Teachers. Work conditions. Psychosocial risk.

*Este artigo é produto do projeto de pesquisa "O professor polivalente dos anos iniciais da rede municipal de Natal/RN: trabalho, vivência e mediações" (Dissertação de Mestrado) desenvolvido junto ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), com bolsa de mestrado disponibilizada pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

¹Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Programa de Pós-graduação em Psicologia – Natal (RN), Brasil. E-mail: lelermandrade@gmail.com; falcao.jorge@gmail.com

DOI: 10.1590/ES0101-73302018180935

LE TRAVAIL ENSEIGNANT DANS LA VILLE DE NATAL: PROFIL ET RISQUE PSYCHOSOCIAL

RÉSUMÉ: La précarité du travail enseignant dans le cadre contradictoire de l'éducation brésilienne peut rendre malade. Cette étude cherche à identifier les conditions et perceptions de l'activité enseignante, dimensions psychosociales et risque psychosocial du travail des professeurs des écoles élémentaires de Natal-RN en établissant profils et relations. Un questionnaire socio-professionnel et un instrument d'évaluation de l'environnement psychosocial de travail ont été utilisés. Le risque psychosocial de l'activité enseignante est associé au sentiment de solitude au travail indiquant le besoin de disposer de ressources valorisant le collectif pour affronter les défis, ainsi que se battre pour de meilleures conditions de travail.

Mots-clés: Professeurs. Conditions de travail. Risque psychosocial.

Introdução

O contexto de democratização da educação no Brasil é perpassado por perspectivas antagônicas que envolvem a luta pelo direito à educação e os interesses voltados para o mercado, tendo em vista o funcionamento da escola à sua semelhança e a reprodução da força de trabalho para o capital (LOPES; CAPRIO, 2008). Nesse cenário contraditório, em que a escola incorpora as lutas e contradições da sociedade, atuando na reprodução e legitimação das desigualdades, bem como na viabilização do acesso a instrumentos intelectuais e de tomada de consciência para a superação das mesmas (ASBAHR, 2005), estão implicadas condições de precarização da profissão docente.

A precarização se expressa pelo baixo investimento financeiro e gerencial do Estado, que não garante salários e condições satisfatórias de trabalho aos profissionais da educação nas diferentes redes (OLIVEIRA, 2004), e pela intensificação do trabalho dos professores, que precisam lidar com realidades sociais complexas, salas com muitos alunos e uma lógica de exclusão *na* escola, em razão do esforço em prol da permanência dos alunos (regularização de fluxo, ajuste idade-série) e negligência nas condições dessa permanência (PAPARELLI, 2009). A intensificação envolve igualmente uma lógica de produtividade pautada por avaliações externas, como regula o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), que considera o fluxo escolar e as médias de desempenho dos alunos nas avaliações. O IDEB é o principal indicador usado pelo governo federal para traçar metas, favorecendo um viés de responsabilização individualizante, acentuando a culpabilização docente pelo fracasso escolar e dirigindo

esforços de instituições e professores no sentido do desempenho em detrimento do domínio dos conteúdos.

Considerando esse cenário de contradições e precarização da atividade docente, capaz de levar ao adoecimento, e levando em conta as particularidades da docência do professor pedagogo no ensino fundamental I, responsável por lecionar diferentes disciplinas a uma turma ao longo do ano, e seu papel no processo de democratização da educação e continuidade da escolarização, a pesquisa em questão busca identificar condições e percepções da atividade docente, dimensões psicossociais e risco psicossocial do trabalho de professores do primeiro ao quinto ano da rede pública municipal de Natal, Rio Grande do Norte, estabelecendo perfis e relações de dependência entre as variáveis. Visa-se a encontrar pistas de resposta às perguntas: Que condições, dimensões, percepções compõem a atividade laboral do professor dos primeiros anos do ensino fundamental da rede municipal de Natal, Rio Grande do Norte? Como esses elementos se articulam e se relacionam com a condição de risco psicossocial no trabalho?

O risco psicossocial mencionado é compreendido no quadro do modelo demanda-controle, ou *Job Content Questionnaire* (JCQ), proposto por Karasek (1979), que identifica uma situação laboral de risco psicossocial enquanto condição de alta demanda psicológica (exigência da atividade relativa à quantidade de trabalho, rapidez, complexidade e perturbações) e baixa latitude de decisão (controle sobre a própria atividade, recurso a competências e desenvolvimento). Esses aspectos estarão melhor explicitados na seção Método, na parte relativa ao JCQ.

Doravante duas seções serão desenvolvidas tendo em vista contextualizar a atuação dos professores, a primeira explicitando políticas que impactam a prática profissional e a segunda trazendo considerações sobre a relação entre trabalho docente e saúde.

Trabalho docente: políticas e contextualização

A implementação do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), pela Lei nº 11.494, de junho de 2007, representou um avanço no sentido da ampliação da previsão de recursos para a educação, criação do Piso Salarial Profissional Nacional para os professores, regulamentado em 2008 pela Lei nº 1.738, ampliação da verba destinada à capacitação e exigência legal de criação de Planos de Carreira e Remuneração do Magistério por estados e municípios. No entanto, Ramos (2009) coloca que a valorização deu-se em nível individual, tal o investimento em capacitação pessoal em detrimento de medidas de enfrentamento coletivo de problemas e fortalecimento de grupos de trabalho.

A implantação do piso salarial dos professores implicou na dedicação de dois terços da carga horária para atividades com os alunos, deixando implícita a destinação de um terço do horário para atividades extraclasse, como planejamento e participação em reuniões. Este fator constituiu igualmente um avanço, embora não haja garantia de sua efetivação em todos os sistemas de ensino do país, assim como de outras medidas de valorização docente, pois o governo de estados e municípios pode protelar sua adoção (MAUÉS; CAMARGO, 2012).

As diretrizes nacionais para os planos de remuneração e carreira dos profissionais do magistério da educação pública básica, fixadas pela resolução do Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica (CNE/CEB) nº 2/2009, homologada pelo Ministério da Educação, apresentam perspectiva norteadora, referindo-se a: participação dos profissionais da educação no Projeto Político Pedagógico (PPP) da escola; incentivo à dedicação a uma unidade escolar; necessidade de formação continuada dos profissionais; constituição de espaço de trabalho pedagógico coletivo como momento de formação; garantia, na rede, da oferta de programas de formação continuada, dentre outros. Em relação ao PPP, diversos autores reconhecem-no como importante instrumento de organização da escola, ampliando a formação docente em serviço, capaz de “produzir transformações na consciência dos educadores num sentido oposto ao da alienação” (ASBAHR, 2005, p. 68), permitindo a consolidação de um projeto coletivo.

Sobre o número de alunos em sala, elemento importante para a prática profissional, o documento final da Conferência Nacional de Educação (CONAE, 2014), em seu eixo VI, na meta 2.20, estabelece “a limitação de estudantes por turma, assim distribuídos: 0-2 até oito crianças; 3-5 até 15 estudantes; EF [ensino fundamental] séries/anos iniciais até 20 estudantes; EF séries/anos finais até 25 estudantes; médio e superior até 30 estudantes” (CONAE, 2014, p. 98). Esses números não costumam se confirmar na prática, tendo em vista a elevada demanda da educação pública por professores. Atualmente, está em tramitação na câmara o projeto de lei (PL) nº 4628/2016, que estabelece a modificação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9.394/96, para fixar o número máximo de alunos por professor nas turmas da educação básica ao modo do proposto pela CONAE em 2014.

No tocante à formação inicial de professores da educação básica, historicamente precarizada por formações aligeiradas e admissão de pessoas sem formação adequada para a atividade, tendo em vista a ampliação do ensino e a necessidade de profissionais (FERREIRA JR.; BITTAR, 2006), até recentemente foi exigida formação em nível superior em área pertinente para o ingresso. No entanto, a modalidade em nível médio continuou sendo aceita, considerando a presença de professores com essa formação nas redes, conforme menciona o parágrafo I do artigo 61 da LDB, que diz considerar profissionais da educação básica professores habilitados em nível médio ou superior. Recentemente, com a aprovação da Lei

nº 13.415/2017, que altera a LDB, estabelece-se, no parágrafo IV do artigo 61, que profissionais com “notório saber” estão habilitados a atuar nos sistemas de ensino, implicando em afrouxamento da exigência de formação em nível superior na área, o que representa um passo para trás na luta pela valorização do conhecimento docente.

Trabalho docente: a relação com a saúde

Esteve (1999) alude ao trabalho docente e às mudanças no mundo do trabalho, explorando a dinâmica das possibilidades e constrangimentos profissionais que afetam o trabalho dos professores, cunhando o termo “mal-estar docente”, cuja maior contribuição é o destaque às condições sociais do trabalho, colocando o professor na organização e em seu entorno social ao invés de isolado na sala de aula (SOUZA; LEITE, 2011). O mal-estar docente é definido por Esteve (1999) como aquele desencadeado pela desvalorização concomitante às constantes exigências profissionais, violência, indisciplina, etc., que podem gerar uma crise de identidade em relação à escolha da profissão e questionamento sobre o seu sentido.

Diversas pesquisas também abordam o tema da saúde e trabalho docente na perspectiva do estresse emocional e da síndrome de *burnout* (SOUZA; LEITE, 2011). Particularmente em relação a essa última, o professor é uma das categorias mais estudadas e suscetíveis, visto que a síndrome costuma ocorrer em profissões que envolvem relações interpessoais intensas, maior investimento no cuidado e dedicação ao trabalho, além de discrepâncias entre expectativas e realidade (CARLOTTO, 2002). O *burnout* designa sofrimento por exaustão física e emocional pela exposição contínua a situações estressantes no contexto de trabalho (CARLOTTO, 2002).

Outra perspectiva que envolve o trabalho, a saúde e o desenvolvimento da atividade laboral é a da Clínica da Atividade, cujo principal expoente é o psicólogo francês Yves Clot (2008). Trata-se de uma clínica do trabalho que se fundamenta na ergonomia e na psicopatologia francesas e na abordagem histórico-cultural de Vygotsky visando ao desenvolvimento *da* atividade e *pela* atividade através da ampliação da potência de ação de sujeitos e coletivos (CLOT, 2008). O sofrimento, na Clínica da Atividade, é concebido enquanto atividade contrariada, ou desenvolvimento impedido. Se os trabalhadores não dispõem de recursos para fazer frente aos impasses do real, ou meios para desenvolver esses recursos, encontram-se em situação de impedimento (SILVA; RAMMINGER, 2014). O coletivo é percebido como recurso para o desenvolvimento dos indivíduos através de embates sobre os quais se investe e trabalha. Clot (2002, p. 4) traz que “[a] saúde se degrada no ambiente de trabalho sempre que um coletivo profissional torna-se uma coleção de indivíduos expostos ao isolamento”, quando “cada um individualmente se encontra então confrontado às más surpresas de uma organização do

trabalho que deixa ‘sem voz’ face ao real” (CLOT, 2002, p. 4). O coletivo é capaz de atribuir sentido dentro de uma história na lida com os desafios do real (CLOT, 2008), ele se constitui de trocas, de elaboração ativa, e também se refere ao repertório compartilhado, à produção de referenciais para a ação.

Método

A pesquisa enfoca o trabalho dos professores pedagogos, responsáveis por acompanhar uma turma ao longo do ano, no contexto dos anos iniciais do EF (primeiro ao quinto ano) da rede pública municipal de Natal, buscando identificar condições e percepções da atividade docente, dimensões psicossociais e risco psicossocial, estabelecendo perfis e relações de dependência entre as variáveis.

A amostra representativa foi constituída por meio de cálculo amostral (SANTOS, 2016) a partir da população de professores do EF do município de Natal, 1.883 professores, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012). Considerou-se erro amostral de 5%, nível de confiança de 95% e percentual máximo de 10%, chegando ao efetivo mínimo necessário de 129 participantes, atingindo-se ao final um total de 172 participantes. Foram constituídos três grupos, tendo em vista dados referentes ao IDEB de 2015 das escolas municipais de Natal, em razão das pontuações adquiridas. O primeiro grupo corresponde à faixa de pontuação mais baixa (G1: 3,4–4,3); o segundo, à faixa intermediária (G2: 4,4–4,8); e o terceiro, à faixa de pontuação mais alta (G3: 4,9–6,5). Realizou-se o cálculo dos intervalos de pontuações dos IDEBs acima referidos com base na distribuição dos valores em uma curva normal, cada grupo representando aproximadamente um terço do total das instituições avaliadas.

Os 172 professores dos anos iniciais do EF participantes da pesquisa vieram de 24 escolas da rede municipal de Natal, distribuídas entre os três grupos de IDEB mencionados: 9 escolas pertencentes ao grupo de IDEB mais baixo (3,4–4,3), totalizando 62 professores; 7 referentes ao grupo intermediário (4,4–4,8), com 52 professores; e 8 representando o grupo com pontuação mais alta (4,9–6,5), com 58 professores.

O estabelecimento desses grupos deveu-se ao interesse em verificar eventuais diferenças na atividade profissional dos docentes em função do enquadramento das escolas conforme estabelecido pela sistemática descrita. Apesar das críticas ao sistema de avaliação da educação pública, o IDEB foi considerado por representar o critério de referência atual para avaliar a “qualidade” das escolas. Sua inclusão na pesquisa não se isenta de uma perspectiva crítica e permite, inclusive, explorar fragilidades. Houve sorteio das escolas, dentro de cada grupo de pontuação do IDEB, com o auxílio de ferramenta informatizada de sorteio, através da página “<http://stattrek.com/statistics/random-number-generator.aspx>”, para recrutamento dos professores participantes da pesquisa.

O contato inicial foi feito junto às coordenações. Na sequência, a proposta da pesquisa era apresentada aos profissionais no início do intervalo, momento em que todos se reuniam na sala dos professores. Os instrumentos de coleta (questionários) eram, então, distribuídos àqueles que desejassem participar da pesquisa para devolução em data agendada.

Na coleta, foram utilizados dois instrumentos: um questionário socioprofissional, tendo em vista acessar aspectos relativos a percepções, contexto e condições de trabalho dos docentes, e o instrumento JCQ, que avalia as dimensões psicossociais do trabalho situando-o dentro de um perfil de modo a fornecer pistas das relações dos indivíduos com o ambiente laboral.

O questionário socioprofissional empregado contou com algumas questões respondíveis através de escalas de quatro pontos tipo Likert. Contemplaram-se aspectos sociodemográficos, referentes a informações sobre gênero, idade, estado civil e número de filhos; ocupacionais, incluindo tempo na profissão e na instituição de ensino atual, nível e classe em relação ao plano de carreira, ano da turma em que leciona, vínculo, turno de trabalho, quantidade de alunos na turma, se possui alunos com necessidades educacionais especiais (NEE), auxiliar de turma e questões relacionadas à presença de outro vínculo ou atividade de trabalho; aspectos relativos à formação, abarcando questões sobre formação inicial, pós-graduação, participação em programas de formação continuada, instituições de formação, além de questões de avaliação da satisfação (em escala Likert) em relação aos processos formativos vividos; e, por fim, aspectos pedagógicos e participativos, envolvendo questões de avaliação pessoal (em escala Likert) relativas à familiaridade com o PPP das escolas, percepção do tempo disponível para planejamento, satisfação com as reuniões de planejamento, presença de discussão teórica nas mesmas, participação no conselho escolar e no sindicato, e satisfação no trabalho.

Foi também utilizado o instrumento JCQ, em versão resumida, aplicado no levantamento Sumer 2003, França (DARES-DRESS, 2008), para avaliação da percepção das dimensões psicossociais e do risco psicossocial da atividade.

Sobre a perspectiva dos fatores psicossociais no trabalho, há consenso, por alguns autores, de sua compreensão como elementos que dizem do ambiente laboral em relação às percepções e experiências singulares dos indivíduos, unindo aspectos da interação entre trabalho, ambiente e condições laborais, e características pessoais do trabalhador, expectativas, percepção de mundo, experiências etc. (REIS *et al.*, 2010). O modelo demanda-controle (JCQ) proposto por Karasek (1979) é um dos mais conhecidos relacionados a fatores psicossociais.

O instrumento JCQ avalia três dimensões do ambiente psicossocial de trabalho: a “demanda psicológica” da atividade, ou em que medida a atividade exige em termos de quantidade, rapidez, complexidade e perturbações; a “latitude de decisão”, referente ao controle sobre a própria atividade, recurso às compe-

tências e desenvolvimento; e o “suporte social” recebido por parte de colegas e superiores. Um trabalho com alta demanda psicológica (escore acima da mediana para a dimensão) e baixa latitude de decisão (escore abaixo da mediana para a dimensão) configura um quadro de risco psicossocial; a presença de suporte social agindo como atenuante e sua falta/escassez (escore abaixo da mediana para a dimensão) atuando como agravante para o referido contexto. Uma situação de baixa demanda psicológica e alta latitude de decisão constitui um perfil de baixo risco psicossocial; a alta demanda psicológica e alta latitude de decisão referem-se a um perfil de trabalho ativo, enquanto a baixa demanda psicológica e latitude de decisão dizem de um perfil de trabalho passivo. Ao questionário JCQ foi acrescida uma questão referente à solidão no trabalho e outra à percepção da existência de momentos destinados à discussão e reflexão em equipe, enfocando aspectos relativos ao coletivo de trabalho, embora essas questões não tenham entrado no cálculo das dimensões apresentadas.

Os dados gerados foram tabulados e analisados por meio de ferramenta de análise estatística, o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Realizaram-se análises descritivas de frequência das respostas, cruzamento de variáveis e teste estatístico não paramétrico qui-quadrado para verificação da relação de dependência entre as variáveis, aglutinação de variáveis descritivas em *clusters* (grupos oriundos de análise descritiva multidimensional) na elaboração de perfis, identificação das dimensões e perfis psicossociais da atividade e dos trabalhadores.

Resultados e discussão

Antes da exposição dos resultados e discussões oriundos da coleta e análise dos dados, será feita uma breve caracterização do perfil do trabalho docente na rede pública municipal de Natal, envolvendo condições e políticas específicas que norteiam a atividade laboral.

O município de Natal paga seus professores de acordo com o piso nacional para a categoria por 20 horas semanais de trabalho, ao contrário de outras localidades que acertam o mesmo valor para uma jornada de 40 horas, o que configura uma situação um pouco melhor, ainda que os salários continuem sendo insuficientes para uma sobrevivência digna com certa margem, especialmente considerando-se a necessidade de sustento de uma família, por exemplo. Em relação à hora atividade, está previsto um dia de planejamento por semana (quatro horas), que equivale a 20% da jornada de 20 horas semanais, o que se contrapõe à lei do piso, que prevê dedicação de um terço da carga horária para atividades extraclasse.

Sobre o Plano de Cargos e Salários, o mesmo foi instituído pela Lei Complementar nº 058/2004, apresentando dois níveis (I e II) e 15 classes (A a P). O nível I corresponde aos professores com formação em curso superior de li-

cienciatura plena com habilitação específica para o magistério da educação básica, e o nível II corresponde ao mesmo somado a diploma de pós-graduação na área da educação (especialização, mestrado ou doutorado). As classes avançam em relação ao tempo na profissão, desempenho e qualificação profissional. Embora seja feita uma avaliação anual dos professores, a promoção só pode ser concedida após quatro anos na classe A (classe de ingresso) e a cada dois anos nas demais classes. Macedo e Cabral Neto (2009) trazem críticas de uma representante do Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Rio Grande do Norte (Sinte/RN) à forma e implementação da avaliação do desempenho docente. Essa representante aponta o caráter individualizante do processo, que não se propõe a fazer um diagnóstico da rede e resume-se a promover ou não promover profissionais. Os autores dizem, ainda, que as avaliações não levam em consideração as condições de trabalho dos professores.

Sobre os vínculos empregatícios dos docentes, Macedo e Cabral Neto (2009) levantam a existência de vínculos de caráter temporário em Natal (embora em menor proporção do que em outros municípios). Essa é uma forma precarizada de trabalho, visto que não dá acesso à progressão de cargos e salários e não garante a permanência no cargo, sendo aplicada devido ao menor gasto do governo — pelo não pagamento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) ou férias.

Em relação à educação inclusiva, legalmente a mesma passou a ser oficializada no Brasil pela LDB. Menezes *et al.* (2016) colocam as falhas e desafios da inclusão no sistema educacional brasileiro, não garantida apenas pela inserção do aluno na escola, trazendo os receios e inseguranças que perpassam os professores na lida com o tema, além de provável sobrecarga. A Resolução nº 05/2009, que fixa as normas relativas à educação das pessoas com necessidades educacionais especiais (NEE) no sistema municipal de ensino, estabelece um número mínimo de alunos (25) por turma para os anos iniciais (primeiro ao quinto ano) compreendendo o limite de 3 alunos com NEE por turma, além da disponibilização, a cada 20 alunos por turno com a demanda, de 1 professor auxiliar para apoio pedagógico e educacional. A pesquisadora entrou em contato com o setor responsável pela educação especial da Secretaria de Educação do Município e foi informada que os auxiliares são prioritariamente demandados para casos de autonomia reduzida de alunos, priorizando cuidados com deslocamento e higiene. Os auxiliares tratam-se, muitas vezes, de estagiários de cursos de licenciatura, não possuindo necessariamente preparo para a lida com questões de inclusão.

Doravante serão apresentados e discutidos os resultados mais relevantes da pesquisa, de modo que nem todas as variáveis mencionadas no método serão contempladas ou exploradas com profundidade. Inicialmente, serão trazidos os dados descritivos de caracterização da amostra, frequência das variáveis referentes ao questionário socioprofissional aplicado, seguido de cruzamentos e relações de

dependência. Posteriormente, os resultados do instrumento JCQ, relativos a dimensões e perfis psicossociais do trabalho, serão apresentados e discutidos, seguidos dos perfis de *cluster*.

Questionário socioprofissional

Em relação aos aspectos sociodemográficos, verificou-se que 91,3% da amostra é composta por mulheres e 8,7% por homens, confirmando a característica de reduto de mercado feminino da profissão, especialmente em se tratando dos primeiros anos do EF (alunos mais novos). Quanto à idade, lecionam profissionais de 23 a 68 anos, sendo que 61,6% têm 40 anos ou mais.

Sobre os aspectos de formação, 80,8% dos professores cursaram pedagogia, 10,5% fizeram modalidades de formação breve para atuação nos anos iniciais do EF e 8,7% possuem outras formações (ciências sociais, história, biologia etc.) provavelmente associadas ao magistério (nível médio), revelando 19,2% de formações que não preenchem os requisitos ideais para atuação na área. Dentre os pesquisados, 80,6% formaram-se em instituições públicas, 20,4% em instituições particulares, 97,7% na modalidade presencial. Possuem pós-graduação 86,0% dos participantes. Tratam-se predominantemente de especializações (75,5%), das quais 51,0% foram realizadas em instituições públicas e 49,0% em privadas, 78,3% na modalidade presencial e 21,7% na modalidade a distância — revelando a diversidade da pós-graduação, o que pode implicar em qualidades distintas, bem como apropriação da demanda pelo mercado. O alto número de pós-graduações é reflexo das políticas de incentivo à formação continuada de professores (FUNDEB – progressão de carreira).

No tocante aos aspectos ocupacionais da população pesquisada, 47,0% dos professores estão na profissão há até 15 anos e 53,0% lecionam há um período de 16 a 42 anos. Atuando no mesmo local de trabalho, 48,8% lecionam há até 5 anos (21,5% há menos de 1 ano), enquanto 51,2% trabalham há um período de 6 a 32 anos. Estar há menos de 1 ano no atual local de trabalho pode indicar inserção recente no município ou condição de professor temporário. Em relação à progressão de carreira, os professores concentram-se nos níveis IA e IIA, com 39,5% do total da amostra, apontando para uma elevada taxa de professores ingressantes no município nos últimos 4 anos. Da amostra, possuem vínculo efetivo 92,4%, para 7,6% de professores temporários.

Sobre a quantidade de alunos na turma, 52,3% dos professores pesquisados possuem entre 15 e 25 alunos na sala de aula, enquanto 47,7% possuem entre 26 e 37 alunos. Do total de docentes, apenas 8,0% possuem até 20 alunos em sala de aula, número máximo estipulado para os anos iniciais do EF pelo documento final do CONAE de 2014 e estabelecido por projeto de lei (PL nº 4.628/2016) em tramitação na câmara.

Em relação aos alunos com NEE, 59,0% dos professores relatam ter alunos com o perfil na turma (com/sem laudo), enquanto 42,0% afirmam não possuir. Apesar de a legislação municipal estabelecer o limite de 25 alunos em classes que possuam alunos com NEE, revela-se que 50,5% dos professores que dizem apresentar alunos com o perfil possuem mais de 25 alunos, o que pode ocorrer devido à ausência de laudo. É importante também ressaltar que a suspeita dos professores não configura necessariamente condição de NEE.

Sobre realizar atividade de trabalho no contraturno, 72,7% dos professores trabalham, enquanto 27,3% não trabalham. Exercem cargo de professor no contraturno 55,2% dos profissionais, 10,5% são coordenadores pedagógicos e 7,0% apresentam outra atividade. Dos cargos assumidos ligados à educação e à escola, 93,5% estão na rede pública municipal ou estadual e 6,5% na rede privada, delineando um perfil majoritário de servidores públicos da educação. A dupla jornada de trabalho para assegurar uma melhor sobrevida material pode realizar-se em municípios ou zonas diferentes da cidade, implicando em maior investimento de tempo e deslocamento.

Sobre os aspectos pedagógicos e participativos, 47,7% da amostra expressou pouca familiaridade com o PPP da escola, 33,7% declarou pouca satisfação com as reuniões de planejamento pedagógico, 37,8% revelou insatisfação com o tempo disponível para planejamento e 40,7% acredita que a presença de discussão teórica nas reuniões de planejamento é baixa. Porcentagens expressivas, superiores a um terço da amostra, relativas ao entrave de variáveis que constituem potenciais ferramentas de discussão e reflexão conjuntas passíveis de fortalecer os coletivos de trabalho.

Observou-se que 22% dos professores consideram-se insatisfeitos no trabalho e 30,2% relatam sentirem-se solitários no ambiente laboral. A soma dos profissionais insatisfeitos com aqueles que se sentem solitários ao realizar o seu trabalho, subtraindo parcela na interseção das percepções, chega ao elevado percentil de 40,7%. Chama igualmente a atenção que pouco mais de um terço dos profissionais relatou sentir-se só ao realizar seu trabalho, parcela expressiva referente a uma condição potencialmente adoecedora, tendo em vista a indicação de um possível enfraquecimento dos coletivos de trabalho.

Adiante serão apresentados cruzamentos e relações de dependência entre as variáveis. A dependência será sempre expressa com o valor de $p < 0,05$, indicando probabilidade inferior a 0,05 de o fenômeno dever-se ao acaso.

Houve relação de dependência entre o vínculo profissional e a satisfação com as reuniões de planejamento e a satisfação em relação ao tempo para planejamento. Professores temporários manifestaram maior satisfação em relação ao tempo e às reuniões de planejamento do que profissionais efetivos. É possível que a condição de maior precarização do trabalho desses profissionais (não garantia de

manutenção no cargo, férias não remuneradas, etc.) envolva cautela nas respostas em função da situação de maior vulnerabilidade.

A variável solidão no trabalho apresentou relação de dependência com as variáveis: satisfação com as reuniões de planejamento, percepção da presença de discussão teórica nas reuniões de planejamento, familiaridade com o PPP e satisfação no trabalho. Profissionais que se sentem solitários no trabalho têm mais chances de não estarem satisfeitos com as reuniões de planejamento, reconhecerem menor presença de discussão teórica nas mesmas, possuírem menos familiaridade com o PPP e encontrarem-se menos satisfeitos no trabalho do que professores que não se sentem solitários. É possível que os entraves ou a percepção negativa de ferramentas capazes de fortalecer os coletivos de trabalho e a produção de referenciais para a ação envolva sentimentos de solidão.

Sobre o IDEB, apesar de tratar-se de um índice que visa a atestar a qualidade das escolas, o mesmo não se relacionou com a expressão de uma maior satisfação ou menor sentimento de solidão no trabalho por parte dos profissionais, indicando fragilidades do modelo e a necessidade de um sistema avaliativo capaz de favorecer o desenvolvimento institucional.

Modelo demanda-controle

Sobre as dimensões da atividade laboral, mais de 90% da amostra concorda que o trabalho possibilita aprender coisas novas, requer criatividade e desenvolve competências profissionais (latitude de decisão), revelando os aspectos de imprevisto da profissão e o aprendizado na interação com os alunos. Mais de 80% dos profissionais expressam não estar livre de demandas conflitantes feitas por outros (demanda psicológica), sinalizando as contradições presentes no trabalho docente. Houve maior divisão nas opiniões dos professores dentro da dimensão de demanda psicológica relativa à percepção da exigência de rapidez no trabalho, necessidade de realização de um volume excessivo de trabalho e tempo para concluir as atividades. O suporte social por parte de superiores hierárquicos e colegas de trabalho foi bem avaliado por mais de 80% dos profissionais.

Dos professores pesquisados 30,8% correspondem a um perfil de baixo risco psicossocial, apresentando demanda psicológica baixa e alta latitude de decisão; 27,3% são trabalhadores ativos, possuindo elevada demanda psicológica e latitude de decisão; 22,7% são trabalhadores passivos, apresentando baixa demanda psicológica e latitude de decisão; E, por fim, 19,2% correspondem a um perfil de risco psicossocial, com alta demanda psicológica e baixa latitude de decisão.

Quanto às relações de dependência, observou-se que professores temporários percebem uma menor demanda psicológica e maior suporte social. Conforme já mencionado, a participação a uma condição mais precarizada de trabalho

pode envolver cautela nas respostas ou, ainda, uma percepção mais conformada dos desafios do trabalho. Professores temporários possuem majoritariamente o perfil de trabalhador passivo, revelando percepção reduzida de poder e possibilidade de desenvolvimento no trabalho e demanda psicológica baixa.

Constatou-se relação de dependência entre o sentimento de solidão no trabalho e a percepção de trabalho repetitivo e perturbado, tempo insuficiente para conclusão das tarefas, volume excessivo de trabalho e necessidade de trabalhar rapidamente. Há associação entre o sentimento de solidão no trabalho e a percepção de maior demanda psicológica da atividade, podendo indicar a lida com dificuldades laborais e percepção de menor suporte à ação, envolvendo contextos de enfraquecimento dos coletivos de trabalho e entraves na criação de referenciais para a ação.

Observou-se relação de dependência entre o suporte social e a satisfação com as reuniões de planejamento e a percepção da presença de discussão teórica nessas reuniões, variáveis referentes a ferramentas coletivas capazes de revitalizar a ação e dar suporte à mesma. Também houve relação de dependência entre o suporte social e o sentimento de solidão no trabalho. Profissionais que se sentem solitários no trabalho tendem a reconhecer um menor suporte social.

O perfil de risco psicossocial encontra-se bem distribuído entre os grupos de IDEB. Ele está associado a sentimentos de solidão e insatisfação no trabalho mais frequentes, bem como ao reconhecimento de um menor suporte social.

Perfis de *cluster*

Para a análise de agrupamentos (*clusters*) de variáveis descritivas na elaboração de perfis, foram selecionadas 30 variáveis, algumas das quais: IDEB, idade, tempo na profissão, tempo no local de trabalho, formação, pós-graduação, vínculo, nível da turma em que leciona, presença de alunos com NEE, presença de professor auxiliar na turma, trabalho no contraturno, satisfação no trabalho, sentimento de solidão no trabalho, suporte social, satisfação com as reuniões de planejamento, satisfação com o tempo de planejamento, presença de discussão teórica nas reuniões de planejamento, consideração da existência de momentos de discussão e reflexão coletivas no ambiente laboral, familiaridade com o PPP da instituição e perfis psicossociais.

Foram identificados dois grupos (*clusters*), denominados no artigo de perfil I e perfil II, cuja qualidade situou-se próxima ao aceitável. Situação compreensível, tendo em vista a quantidade de variáveis implicadas na análise e a complexidade de suas interações. O perfil I abarcou 40,7% da amostra, enquanto o perfil II compreendeu 59,3%. O Quadro 1 ilustra as variáveis mais importantes para aglutinação e criação dos grupos conforme explicitado adiante.

O perfil I abarcou predominantemente profissionais com perfil de trabalho ativo e em situação de risco psicossocial, enquanto o perfil II abarcou principalmente profissionais com perfil de trabalho passivo e em situação de baixo risco psicossocial. Os profissionais do perfil I apresentaram maior tendência a sentirem-se solitários no trabalho, reconhecerem um baixo suporte social e menos momentos para discussão e reflexão coletiva no ambiente laboral, além de menor satisfação com as reuniões de planejamento pedagógico e tempo para planejamento, menor reconhecimento da existência de discussão teórica nas reuniões de planejamento e menor familiaridade com o PPP, ao contrário do perfil II. Os profissionais do perfil I são, em sua maioria, mais novos (de 23 a 42 anos) e encontram-se há menos tempo na profissão (até 15 anos) em relação aos docentes do perfil II, que se encontram predominantemente na faixa etária de 43 a 68 anos e lecionam, em sua maioria, há mais de 15 anos.

É possível que, entre os profissionais mais velhos e há mais tempo na profissão, tenha se operado uma seleção dos mais positivos em relação ao trabalho e/ou que haja benefício do acúmulo de experiências adquirido com a prática profissional. É também possível que a menor experiência dos mais jovens e que estão há menos tempo na profissão envolva maior desgaste, maiores expectativas e dificuldades para lidar com os desafios.

Quadro 1

Perfis de cluster obtidos a partir de agrupamento de variáveis descritivas.

Perfil I	Perfil II
Perfis psicossociais predominantes: trabalho ativo + risco psicossocial	Perfis psicossociais predominantes: trabalho passivo + baixo risco psicossocial
Mais profissionais sentem-se solitários no trabalho	Menos profissionais sentem-se solitários no trabalho
Suporte social baixo	Suporte social elevado
Profissionais mais novos (23 a 42 anos)	Profissionais mais velhos (43 a 68 anos)
Profissionais há menos tempo na profissão (até 15 anos)	Profissionais há mais tempo na profissão (acima de 15 anos)
Menor reconhecimento da existência de momentos para discussão e reflexão coletiva no ambiente de trabalho	Maior reconhecimento da existência de momentos para discussão e reflexão coletiva no ambiente de trabalho
Menor reconhecimento da presença de discussão teórica nas reuniões de planejamento	Maior reconhecimento da presença de discussão teórica nas reuniões de planejamento
Menor satisfação com as reuniões e tempo de planejamento	Maior satisfação com as reuniões e tempo de planejamento
Menor familiaridade com o Projeto Político Pedagógico da instituição	Maior familiaridade com o Projeto Político Pedagógico da instituição

A percepção de alta demanda psicológica do trabalho, elemento comum dos perfis de trabalho ativo e em risco psicossocial, implica em um maior desgaste potencial que pode envolver o sentimento de solidão e baixo suporte devido à percepção de lida, muitas vezes frustrada, com situações desafiantes. A baixa satisfação ou familiaridade com potenciais ferramentas de suporte à atividade, reflexão e discussão coletiva sobre a ação, a familiaridade com o PPP, a satisfação com as reuniões de planejamento pedagógico e a presença de discussão teórica nessas reuniões é passível de associar-se à percepção de elevada demanda psicológica da atividade, menor suporte social e maior sentimento de solidão no trabalho. Esse cenário pode indicar situações de enfraquecimento dos coletivos de trabalho, dificultando a construção de referenciais para a ação e lida com os desafios do real.

Considerações finais

A presente pesquisa revela riqueza de variáveis e relações constituintes do trabalho docente de professores pedagogos dos anos iniciais do EF da rede municipal de Natal, Rio Grande do Norte, das quais ressalta-se a ausência de relação estatisticamente significativa entre o IDEB das instituições de ensino e a satisfação no trabalho, o sentimento de solidão laboral e o perfil de risco psicossocial de professores, sinalizando a fragilidade do modelo de validação e orientação à qualidade educacional das escolas, sobretudo em relação ao desenvolvimento laboral e institucional.

Chamou igualmente a atenção a tendência de profissionais mais velhos e há mais tempo na profissão apresentarem melhor percepção do trabalho em relação aos profissionais mais novos e há menos tempo na profissão, indicando uma possível seleção, no primeiro grupo, dos docentes mais positivos quanto ao trabalho ao longo do tempo, podendo ainda evidenciar o benefício do acúmulo de experiências ou uma maior acomodação à realidade, enquanto os profissionais mais novos podem experimentar maiores expectativas e dificuldades na lida com os desafios.

Sobressai ainda o elevado percentil de profissionais que se sentem solitários no trabalho, representando um terço da amostra, e a associação do sentimento de solidão laboral à percepção de uma maior demanda psicológica da atividade (perfis de trabalho ativo e, sobretudo, em risco psicossocial), menor suporte social e percepção de entrave de potenciais ferramentas de desenvolvimento do coletivo (PPP, reuniões de planejamento pedagógico e presença de discussão teórica nas reuniões). Elementos que apontam para a necessidade de fortalecer os coletivos de trabalho, os espaços de troca e a discussão no sentido da produção de referenciais para a ação, sem, no entanto, deixar de lado a luta por melhores condições de trabalho.

Referências

- ASBAHR, F.S.F. *Sentido pessoal e projeto político pedagógico: análise da atividade pedagógica a partir da psicologia histórico-cultural*. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.
- CARLOTTO, M.S. A síndrome do *burnout* e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo*, v. 7, n. 1, p. 21-29, 2002.
- CLOT, Y. Clínica da atividade e repetição. *Cliniques Méditerranéennes*, v. 66, 2002.
- _____. *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: Presses Universitaires de France, 2008.
- CONFERÊNCIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO (CONAE). *Documento Final*. Brasília: Fórum Nacional de Educação/Ministério da Educação, 2014.
- DARES-DRESS. Les facteurs psychosociaux au travail: une évaluation par le questionnaire de Karasek dans l'enquête Sumer 2003. *Premières Synthèses*, v. 22, p. 1-8, 2008.
- ESTEVE, J.M. *O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores*. Bauru: EDUSC, 1999.
- FERREIRA JR., A.; BITTAR, M. A ditadura militar e a proletarianização dos professores. *Educação e Sociedade*, v. 27, n. 97, p. 1159-1179, 2006.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Docentes - Ensino fundamental - escola pública municipal*. Natal: IBGE, 2012.
- LOPES, E.C.P.M.; CAPRIO, M. As influências do modelo neoliberal na educação. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, v. 5, 2008.
- MACEDO, V.P.; CABRAL NETO, A. Condições de trabalho docente: ângulos da situação em escolas da rede municipal de Natal. In: CABRAL NETO, A.; OLIVEIRA, D.A.; VIEIRA, L.F. (Orgs.). *Trabalho docente: desafios no cotidiano da educação básica*. Brasil: Mercado de Letras, 2009. p. 153-190.
- MAUÉS, O.C.; CAMARGO, A.M.M. Marcos regulatórios nas políticas de formação e valorização docente pós-LDB. *Revista Educação em Questão*, v. 42, n. 28, p. 149-174, 2012.
- MENEZES, A.L.S.; BARTELMEBS, R.C.; RAMOS, M.G.; LAHM, R.A. Percepções de professores da educação básica acerca do conceito de inclusão. *Vidya*, v. 36, n. 1, p. 1-13, 2016.
- OLIVEIRA, D.A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. *Educação e Sociedade*, v. 25, n. 89, p. 1127-1144, 2004.
- PAPARELLI, R. *Desgaste mental do professor da rede pública de ensino: trabalho sem sentido sob a política de regularização de fluxo escolar*. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.
- RAMOS, G.P. Fundef versus Fundeb: uma análise introdutória sobre as continuidades e descontinuidades da política de valorização docente. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, v. 4, n. 1, 2009.

REIS, A.L.P.P.; FERNANDES, S.R.P.; GOMES, A.F. Estresse e fatores psicossociais. *Psicologia Ciência e Profissão*, v. 30, n. 4, p. 712-725, 2010.

SANTOS, G.E.O. *Cálculo amostral*: calculadora *on-line*. Disponível em: <<http://www.calculoamostral.vai.la>>. Acesso em: 10 abr. 2016.

SILVA, C.O.D.; RAMMINGER, T. O trabalho como operador de saúde. *Ciências & Saúde Coletiva*, v. 19, n. 12, p. 4751-4758, 2014.

SOUZA, A.N.; LEITE, M.P. (Coords.). Condições de trabalho e suas repercussões na saúde de professores da educação básica no Brasil. *Educação e Sociedade*, v. 32, n. 117, p. 1105-1121, 2011.

Recebido em 02 de junho de 2017.

Aceito em 12 de setembro de 2017.

