



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM
MESTRADO EM ENFERMAGEM**

**(IN)SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE DOCENTES DE
UMA ESCOLA ESTADUAL: UM ESTUDO DE CASO**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Thais Picolin Sangoi

Santa Maria, RS

2015

(IN)SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE DOCENTES DE UMA ESCOLA ESTADUAL: UM ESTUDO DE CASO

Thais Picolin Sangoi

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, Área de Concentração: Cuidado, Educação e Trabalho em Enfermagem e Saúde, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Enfermagem**.

Orientadora: Enfa. Profa. Dra. Carmem Lúcia Colomé Beck

Santa Maria, RS, Brasil

2015

Ficha catalográfica elaborada através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Central da UFSM, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Picolin Sangoi, Thais

(In)satisfação no trabalho de docentes de uma escola estadual: um estudo de caso / Thais Picolin Sangoi.- 2015.

114 p.; 30cm

Orientadora: Carmem Lúcia Colomé Beck

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, RS, 2015

1. Satisfação no trabalho 2. Enfermagem 3. Saúde do trabalhador 4. Risco social 5. Docentes I. Colomé Beck, Carmem Lúcia II. Título.

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências da Saúde
Programa de Pós-Graduação em Enfermagem**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova a Dissertação de
Mestrado

**(IN)SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE DOCENTES DE UMA ESCOLA
ESTADUAL: UM ESTUDO DE CASO**

elaborada por
Thais Picolin Sangoi

como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Enfermagem

Comissão Examinadora:



Carmem Lúcia Colomé Beck, Dra.
(Presidente/Orientadora)



Daiane Dal Pai, Dra. (UFRGS)
(1ª Examinadora)



Rosângela Marion da Silva, Dra. (UFSM)
(2ª Examinadora)



Marlene Gomes Terra, Dra. (UFSM)
(Suplente)

Santa Maria, 17 de março de 2015.

AGRADECIMENTOS...

*Agradeço primeiramente a **Deus** por ter iluminado os meus caminhos e escolhas que fiz e também por ter colocado em minha vida pessoas maravilhosas e especiais. Obrigada Pai.*

*Aos meus **pais**, pelo o apoio e confiança que sempre depositaram em mim e nos meus esforços, por estarem sempre ao meu lado, pelo carinho, amor e compreensão. Meu porto-seguro! Amo vocês.*

*À minha colega e amiga **Natiellen** pelo carinho durante esses anos de amizade, estando sempre comigo em todos os momentos. Obrigada pelos conselhos e por ouvir meus desabafos e anseios. Obrigada ainda, pelas boas risadas, alegrias e momentos especiais.*
Amiga, estaremos juntas até o final!

*Ao meu namorado **Maiquel**, por estar meu lado, por me cuidar, por me incentivar e me apoiar em todas as decisões. Apesar do pouco tempo juntos, obrigada por tudo meu lindo.*

*Aos **demaís familiares e amigos** que sempre acreditaram no meu sucesso, pela compreensão nos dias e momentos que não passei junto a vocês.*

*À minha orientadora **Carmem** pela força, tranquilidade, confiança e parceria durante a graduação e mestrado. Obrigada pelo prazer de trabalhar com a senhora, foi uma grande honra conhecer e trabalhar com uma profissional dedicada e competente. És um exemplo!*

*Aos colegas do **Grupo de Pesquisa**, que me permitiram compartilhar experiências e expandir meus conhecimentos. Cresci muito com vocês enquanto profissional e pessoa. Obrigada por compartilharem momentos importantes, angústias e também momentos de alegrias.*

*À Profa. Enfa. Dra. **Daiane Dal Pai**, Profa. Enfa. Dra. **Rosângela Marion da Silva** e Profa. Enfa. Dra. **Marlene Gomes Terra** pelo aceite em participar da minha banca examinadora.*

*Aos **docentes da Pós-graduação** pelos ensinamentos e vivências compartilhadas e demais **colegas do mestrado** pela convivência e aprendizado.*

*Aos **docentes** que gentilmente aceitaram participar dessa pesquisa. A participação de vocês foi fundamental para a realização deste trabalho.*

A todos aqueles que de alguma forma foram importantes para mim durante esse período do mestrado.

*“Tudo posso naquele que me fortalece”
(Filipenses 4:13)*

RESUMO

Dissertação de Mestrado
Programa de Pós-Graduação em Enfermagem
Universidade Federal de Santa Maria

(IN)SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE DOCENTES DE UMA ESCOLA ESTADUAL: UM ESTUDO DE CASO

AUTORA: THAIS PICOLIN SANGOI

ORIENTADORA: CARMEM LÚCIA COLOMÉ BECK

Data e Local da Defesa: Santa Maria, 17 de março de 2015.

Este estudo objetivou compreender as vivências de (in)satisfação de trabalhadores na educação de crianças e adolescentes em situação de risco. Para tanto, os objetivos específicos foram conhecer a dinâmica de trabalho dos docentes; identificar e descrever como a organização do trabalho se desenvolve neste cenário e identificar quais os fatores interferem na (in)satisfação dos mesmos. Este estudo configurou-se um estudo de caso com abordagem qualitativa e teve como cenário uma escola estadual de ensino fundamental localizada na região central do Rio Grande do Sul. Os participantes da pesquisa foram todos os docentes que atuam neste cenário (n=7). Como técnicas de coleta de dados foram utilizados um questionário de dados sociodemográficos e laborais; a observação não participante; análise documental e grupo focal. O questionário de levantamento de dados foi analisado a partir da estatística descritiva simples, a fim de caracterizar esses participantes. Para a análise dos dados obtidos a partir de três sessões de grupos focais foi utilizada a análise de conteúdo, buscando-se a construção de categorias temáticas. As observações totalizaram 25 horas, as quais auxiliaram na descrição da dinâmica de trabalho e nas reflexões acerca do objeto de investigação, juntamente com a análise documental de documentos referentes ao funcionamento da escola. O período total de coleta dos dados ocorreu do mês de maio a setembro de 2014. O estudo atendeu à Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, tendo aprovação do Comitê de Ética e Pesquisa sob o número 26634714.3.0000.5346. Os participantes dessa pesquisa foram, em sua maioria mulheres; na faixa etária de 50 a 59 anos; com um tempo de serviço na docência e na instituição relativamente grande; a maioria pós-graduada; com jornada de trabalho semanal na escola de 20 horas e com outros vínculos empregatícios. Cerca de 95% dos participantes estão pouco satisfeitos com o salário que recebem e 95% consideram que suas condições de trabalho afetam a sua saúde. Quanto aos eixos temáticos emergiram dois: A dinâmica de trabalho docente e A (in)satisfação no trabalho docente. O primeiro eixo temático abordou a dinâmica de trabalho dos docentes que atuam com crianças e adolescentes em situação de risco social, destacando as condições para o seu desenvolvimento e as particularidades presentes no cotidiano de trabalho desses trabalhadores, assim como as repercussões nesses sujeitos. A satisfação apareceu associada ao reconhecimento do trabalho, à sensação de ser útil na vida dos alunos; ao gostar do que faz. Já a insatisfação foi vinculada a falta de apoio dos órgãos públicos e ao relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho, aspecto que também aparece como motivo de satisfação no trabalho. Desse modo, os resultados e análises deste estudo podem promover subsídios para o estabelecimento de intervenções, com o intuito de prevenir possíveis agravos à saúde desses docentes, criando melhorias no ambiente de trabalho docente e promovendo uma melhor qualidade de ensino.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho. Enfermagem. Saúde do Trabalhador. Risco Social. Docentes.

ABSTRACT¹

Master`s Dissertation
Nursing Graduate Program
Public University of Santa Maria

(DIS)SATISFACTION AT WORK AMONG TEACHERS OF A STATE SCHOOL: A CASE STUDY

AUTHOR: THAIS PICOLIN SANGOI

ADVISOR: CARMEM LÚCIA COLOMÉ BECK

Date and Place of Defense: Santa Maria, March 17 2015.

This study aimed understand the workers dis(satisfaction) experiences in the education of at-risk children and teenagers. Thus, the specific goals were to know the teachers` dynamic at work; to identify and to describe how the development of work organization occurs in this context; and to identify the factors that interfere on (dis) satisfaction of them. This is a case study with qualitative approach and the scene was a state elementary school located in the center of Rio Grande do Sul. All teachers who work in this scene were asked to participate of the research (n=7). As data collection methods, we used: form of sociodemographic and occupational data; not-participant observation; documental analysis and focus group. The questionnaire of sociodemographic data was assessed through descriptive statistics in order to characterize the participants. For those data obtained from the three sections of focus groups, the content analysis was performed in a seeking for thematic categories development. Observations numbered 25 hours and supported the description of the work dynamic, and the reflection about the object of this investigation together with analysis of documents on school functioning. Data collection was carried out between May and September 2014. Resolution 466/2012 from the Health National Council and Research was followed for researchers and the Ethics Committee approved the project under number 26634714.3.0000.5346. The most of participants were women, aged between 50 and 59 years, with a notable time of work in the teaching and in the institution, with graduate degree completed, with weekly working time at school of 20 hours and with other employment ties. Approximately 95% of participants are little satisfied with the wage received and 95% state that the work conditions impact on their health. Regarding to thematic categories, we found: “The teachers` dynamic at work” and “The dis(satisfaction) in teacher work”. The first thematic category approached the occupational dynamic of teachers who work with children and teenagers at social risk, highlighting the conditions that favor its development and the specificities existent in the teachers` work routine, as well as the outcomes on these subjects. Satisfaction was associated to the recognizing of the work made, to the feeling of being useful on students` life, and to the pleasure about what they (teachers) do. On other hand, dissatisfaction was linked to the lack of support from government entities, and to the interpersonal relationship with co-workers, an issue that also was a cause of satisfaction at work. In this sense, results and analysis of this study may promote grants for the establishing of interventions in order to prevent potential injuries to these teachers` health, to improve the work environment of these professionals, and to promote a better quality of teaching.

Keywords: Satisfaction at work. Nursing. Worker`s Health. Social Risk. Teachers.

¹ Rodrigo Marques da Silva. Enfermeiro. Doutorando no Programa de Pós-graduação em Enfermagem na Saúde do Adulto (PROESA) da Escola de Enfermagem da USP (EEUSP).

LISTA DE ANEXOS

Anexo A – Parecer Consubstanciado do CEP.....	110
---	-----

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A - Carta de Apresentação à 8ª Coordenadoria Regional de Educação de Santa Maria/RS.....	99
Apêndice B - Carta de Apresentação à Direção da Escola Estadual de Ensino Fundamental Aberta Paulo Freire.....	101
Apêndice C - Questionário de Levantamento de Dados Sócio-demográficos e Laborais.....	103
Apêndice D - Roteiro para Observação Não Participante	104
Apêndice E- Guia de Temas para os Grupos Focais	105
Apêndice F- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	106
Apêndice G - Termo de Confidencialidade, Privacidade e Segurança de Dados.....	108

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 OBJETIVOS	16
2.1 Objetivo geral	16
2.2 Objetivos específicos	16
3 REFERENCIAL TEÓRICO	17
3.1 O trabalho e a saúde do trabalhador: aspectos históricos	17
3.2 Psicodinâmica do trabalho	20
3.3 (In)satisfação no trabalho	23
3.4 O trabalho docente com crianças e adolescentes em situação de risco social	27
4 PERCURSO METODOLÓGICO	30
4.1 Natureza da pesquisa	30
4.2 Cenário do estudo	31
4.3 Participantes da pesquisa	33
4.4 Coleta e instrumentos de coleta de dados	33
4.4.1 Questionário de dados sócio-demográficos e laborais	34
4.4.2 Observação não participante	34
4.4.3 Grupo focal	35
4.4.4 Análise documental	39
4.5 Organização e análise dos dados	39
4.5.1 Dados sócio-demográficos e laborais	39
4.5.2 Observação não participante	40
4.5.3 Grupo focal	40
4.6 Aspectos éticos	42
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO	44
5.1 Caracterização sócio-demográfica e laboral dos docentes participantes do estudo	44
5.2 A dinâmica de trabalho docente	49
5.3 (In)satisfação no trabalho docente	62
5.3.1 Fatores geradores de satisfação no trabalho docente	64
5.3.2 Fatores geradores de insatisfação no trabalho docente	70
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	80
REFERÊNCIAS	83
APÊNDICES	98
ANEXOS	109

1 INTRODUÇÃO

O trabalho determina parte da vida da humana sendo que, quando satisfatório, pode proporcionar prazer, alegria e, sobretudo, saúde (MELEIRO, 2008). Assim, é um dos componentes da felicidade e no trabalho é resultante da satisfação plena de necessidades psicossociais, do sentimento de prazer no exercício da atividade profissional (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

Sendo assim, quando o trabalho é desprovido de significação, pode não proporcionar reconhecimento ou ser uma fonte de ameaças à integridade física e/ou psíquica desencadeando, muitas vezes, sofrimento ao trabalhador (MELEIRO, 2008). Ressalta-se assim, que o trabalho não é neutro em relação à saúde e favorece tanto doença quanto a saúde, podendo também influenciar favoravelmente a realização e a satisfação, inserindo o trabalhador em um mundo de reconhecimento e valorização social (DEJOURS, 1992).

Dentre as questões que permeiam o contexto laboral dos trabalhadores, destaca-se a satisfação no trabalho. Define-se satisfação no trabalho como um estado emocional agradável ou positivo, resultado da avaliação de alguém em relação a seu trabalho ou das suas experiências no trabalho (CHAVES; RAMOS; FIGUEIREDO, 2011).

A satisfação e a insatisfação do trabalhador podem estar vinculadas a aspectos como condições de trabalho (ambiente físico, químico e biológico), condições de higiene, segurança e a organização do trabalho (a divisão do trabalho e das tarefas), as relações de poder e também o relacionamento interpessoal (DEJOURS, 2005).

O sentimento de satisfação é um processo dinâmico que pode ter influência tanto da organização do trabalho quanto da vida social dos trabalhadores (DEJOURS, 2011a), sendo relevante a estimulação de ações que promovam um ambiente de trabalho mais prazeroso. Dessa forma, direcionando esta realidade para o contexto de trabalho docente, observa-se que nas últimas décadas ocorreu um desgaste das condições da formação e da prática profissional docente no Brasil, assim como uma desvalorização dessa classe no próprio universo acadêmico, na mídia e na sociedade em geral (MELEIRO, 2008).

O contexto em que o sistema educacional está inserido nos dias atuais enfrenta uma crise, na qual os docentes reivindicam respeito e condições mais dignas de trabalho (FREITAS; CRUZ, 2008). Entretanto, é exigida desses trabalhadores qualificação, qualidade de ensino, atualização profissional, sem que, por vezes, lhes sejam dados subsídios para isso.

Em muitas situações, o docente faz investimentos com recursos próprios para manter-se qualificado. Além disso, os docentes enfrentam dificuldades para trabalhar sentindo-se, por vezes, impotentes e alvos de críticas, sendo responsabilizados pelas falhas do sistema educacional (OLIVEIRA, 2008). Diante dessa situação, o trabalho pode ser fonte de insatisfação, interferindo de forma relevante na saúde desses trabalhadores.

Neste contexto de lutas e transformações na educação, inserem-se também os docentes que trabalham com crianças e adolescentes em situação de risco social, os quais apresentam em seu ambiente de trabalho exigências relativas a crianças e adolescentes em situações singulares como, por exemplo, o uso de drogas, violência e prostituição. Dessa forma, o termo “situação de risco” é utilizado para crianças e adolescentes que “por suas circunstâncias de vida, estão expostas a violência, ao uso de drogas e a um conjunto de experiências relacionadas às privações de ordem afetiva, cultural e socioeconômica que desfavorecem o pleno desenvolvimento biopsicossocial” (LESCHER et al., 2004, p. 11). Estas situações são causa ou consequência de problemas sociais e costumam ser identificadas por dificuldades na frequência e no aproveitamento escolar, dentre outros aspectos.

Estudos relacionados ao prazer e sofrimento do docente como os de Mariano e Muniz (2006), Carbogim e Gonçalves (2007) e Ferreira et al., (2009), apontam como satisfação da prática educativa, a interação aluno-professor uma vez que o aprendizado não é unilateral, trazendo possibilidades de sentimentos gratificantes e crescimento para duas partes.

Nessa conjuntura, em outra pesquisa realizada em diferentes contextos mostram que a satisfação no trabalho tem significativa influência sobre a permanência dos docentes na profissão (MAELE; HOUTTE, 2012) e sobre a eficácia do ensino (MEHDINEZHAD, 2012). Da mesma forma indicam, do lado oposto, que a insatisfação é um dos fatores que mais interfere no processo de abandono da profissão (HADI et al., 2009). Ainda, nesse contexto, os estudos têm indicado que a satisfação é resultado de um conjunto de fatores interrelacionados (SKAALVIK; SKAALVIK, 2011).

Destaca-se, dessa forma, que o trabalho dos docentes que atuam no com crianças e adolescentes em situação de risco social, a qual além de poder interferir nas questões pedagógicas e de aprendizado pode interferir também nas condições de saúde e nas relações afetivas consigo mesmo, com sua família e com o mundo, tendo como consequências à exposição a uma sociabilidade marcada pela violência, pelo uso de drogas e pelos conflitos com a lei (LESCHER et al., 2004), possibilitando a ocorrência de sentimentos como a satisfação e a insatisfação no trabalho, influenciando tanto na saúde física como mental destes trabalhadores.

A partir do exposto, percebe-se que estas crianças e adolescentes exposto a condições sociais desfavoráveis, podendo trazer ao trabalho docente particularidades que vão além da sua práxis como educador. O docente é desafiado a desenvolver habilidades que perpassam o seu campo tradicional de conhecimentos, além de lidarem com uma realidade que impacta seus valores, crenças e expectativas.

Assim, justifico a realização deste estudo devido a minha participação no grupo de pesquisa “*Trabalho, Saúde, Educação e Enfermagem*” da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), o qual tem como um de seus enfoques a questão do Sofrimento Psíquico dos Trabalhadores. Neste grupo pude me aproximar de questões relacionadas à saúde do trabalhador e do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho. Esta participação no grupo também foi um fator estimulante na busca de compreender, cada vez, mais o contexto de trabalho de diferentes tipos de trabalhadores.

Além disso, destaco as minhas inquietações pessoais, pois ao realizar meu Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), também com docentes atuantes no ensino fundamental, porém da rede municipal, a questão da satisfação no trabalho apareceu de forma significativa, mesmo não sendo o foco da pesquisa. Também ao participar de eventos com esta classe trabalhadora no MOBREC (Movimento Brasileiro de Educadores Cristãos) e de algumas vivências com docentes oportunizadas pelo Centro Regional de Referência de Enfrentamento ao Crack e outras Drogas da Região Centro do Rio Grande do Sul, surgiram muitas discussões e reflexões a respeito dessa temática.

Justifico ainda, por acreditar que a docência tem contribuições importantes para a sociedade, apesar de não possuir o mesmo prestígio de tempos atrás, em especial, pelo cenário em que a educação encontra-se hoje em nosso país. Investigar estes trabalhadores poderá trazer resultados significativos a respeito da saúde psíquica dos mesmos e contribuir para traçar estratégias diante desse contexto.

A partir do exposto, inquietações e questionamentos surgiram a respeito de como esses trabalhadores reagem ao seu cotidiano de trabalho associado às mudanças sociais e às mudanças no sistema educacional brasileiro, juntamente com o convívio com alunos em situação de risco social, com os quais trabalham. Logo, salienta-se que este contexto de trabalho pode trazer tensões, como por exemplo, violência e drogadição, por parte dos alunos interferindo na forma como estes docentes desenvolvem o seu trabalho, podendo interferir também na saúde desses trabalhadores.

Destaco também o papel do enfermeiro como educador, aproximando-se desse cenário e contribuindo para a promoção de saúde, uma vez que a mesma deve acontecer em diferentes

contextos, principalmente atrelada à educação, incluindo também os trabalhadores docentes. Corroborando com este pensamento, acredita-se que estes trabalhadores também são sujeitos do cuidado da enfermagem, sendo relevante conhecer o seu contexto de trabalho, o que pode favorecer um planejamento adequado do cuidado a estes trabalhadores.

Aliado a estas questões, ressalto a relevância da temática a partir de resultados de uma pesquisa bibliográfica, do tipo revisão integrativa da literatura² sobre o assunto “Fatores que interferem na satisfação no trabalho docente realizada no mês de julho de 2013, nas bases de dados Literatura Latino-Americana em Ciências de Saúde (LILACS) e Literatura Internacional em Ciências da Saúde (MEDLINE), sendo encontrados 15 artigos que constituíram o corpus desta revisão. Após a leitura e análise dos mesmos, evidenciaram-se como fatores que interferem na satisfação no trabalho de docentes, os fatores intrínsecos (referente a aspectos como autonomia/liderança, motivação e tensão) e extrínsecos do trabalho (aspectos estruturais, econômicos e relacionais).

Os artigos encontrados trouxeram estudos com docentes de diferentes categorias (docentes municipais, estaduais e do ensino superior). Entretanto, nenhum deles foi realizado com docentes que trabalham com crianças e adolescentes em situação de risco social, o que aponta para uma lacuna nas pesquisas referentes a esta temática da (in)satisfação no trabalho, justificando a escolha desses sujeitos e cenário para a pesquisa.

Diante dessas colocações, tem-se a seguinte questão de pesquisa: Como docentes de uma escola estadual de ensino fundamental vivenciam a (in)satisfação no trabalho junto a crianças e adolescentes em situação de risco social?

Sendo assim, este trabalho teve como **objeto de estudo** a (in)satisfação no trabalho de docentes de uma escola referência para educação de crianças e adolescentes em situação de risco social.

²Revisão realizada nas disciplinas Prática Baseada em Evidência e sua aplicabilidade na Enfermagem.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Compreender as vivências de (in)satisfação de trabalhadores na educação de crianças e adolescentes em situação de risco social.

2.2 Objetivos específicos

- Conhecer a dinâmica de trabalho dos docentes neste cenário;
- Identificar e descrever como a organização do trabalho se desenvolve neste cenário;
- Identificar os fatores que interferem na (in)satisfação desses docentes.

A partir destes objetivos é que este estudo foi organizado, buscando responder às questões, considerando o referencial teórico acerca desta temática e o desenho metodológico do mesmo. No próximo capítulo será apresentado o referencial teórico que fundamentou o estudo.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O presente capítulo propõe uma apresentação do referencial norteador do presente estudo. Para tanto, discorre-se sobre os seguintes aspectos: a Saúde do Trabalhador e a Psicodinâmica do Trabalho com enfoque para a (In)satisfação no trabalho, junto com o Trabalho docente com crianças e adolescentes em situação de risco social.

3.1 O Trabalho e a saúde do trabalhador: aspectos históricos

O trabalho ocupa um lugar central na vida do homem, tornando o seu papel na vida do trabalhador em algo que vai além do emprego e do ganho salarial em si, transcendendo essas duas esferas. Assim, o trabalho é um veículo pelo qual o sujeito busca a realização de si e a edificação de sua identidade, tanto no plano individual quanto no coletivo (SZNELWAR, 2011).

O trabalho é entendido enquanto uma ação dinâmica – o trabalhar, em situações nas quais haja mobilização pessoal para atender a uma demanda permeada por pressões materiais e sociais, implicando o engajamento do corpo e da inteligência no refletir, interpretar e reagir às situações, envolvendo uma constante mobilização da mente e da subjetividade (DEJOURS, 2004a). Entretanto, no decorrer das últimas décadas, o mundo do trabalho tem vivido intensas transformações as quais atingiram as relações trabalhistas, as condições sob as quais os trabalhadores desempenham suas funções, a organização do trabalho, entre outros elementos (PRAZERES; NAVARRO, 2011).

A sociedade em si, também sofreu modificações com influências de mudanças econômicas, políticas e sociais, perpassando pelos processos de cuidado e assistências à saúde das pessoas, modificando a forma de fazer saúde. Com essas mudanças, houve a motivação do fortalecimento de lutas e reivindicações por políticas de saúde que melhor amparassem os cidadãos e, dentre eles, os trabalhadores. Em consequência disso, partir da década de 80, o Movimento da Reforma Sanitária surge e representa uma nova proposta no que tange à Saúde Pública e à Saúde do Trabalhador (BRASIL, 2004).

Após todos os acontecimentos e movimentos que permearam os anos 70 e 80 (o movimento pelas eleições diretas, pela Assembleia Nacional Constituinte e promulgação da Constituição de 1988), estes culminaram na promulgação da Lei Orgânica de Saúde (Lei Federal 8080/90) no ano de 1990. Constituindo um marco no avanço à saúde, ao instituir o Sistema Único de Saúde (SUS), determinou também que a Saúde do Trabalhador passasse a ser de responsabilidade do SUS e um dever do Estado. Portanto, a partir da instituição do SUS, ficou declarado que todos os trabalhadores, sendo eles formais ou não, assalariados ou não, estão assistidos e contemplados pelas políticas públicas, dentre elas, de saúde.

A Saúde do Trabalhador é definida na Lei Federal nº 8080/90, como:

um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (BRASIL, 1990a, p. 2).

Esta lei ainda prevê a assistência ao trabalhador vítima de acidente de trabalho ou portador de doença decorrendo do mesmo; a participação dos trabalhadores em estudos e pesquisas na área da saúde do trabalhador; fiscalização e controle das condições de trabalho que apresentem riscos à saúde desses indivíduos; informação ao trabalhador e entidade sindical sobre questões relacionadas à sua saúde no trabalho, entre outras (BRASIL, 1990a).

A partir da Lei Orgânica de Saúde do ano de 1990 houve um salto referente à Saúde do Trabalhador, onde muito têm sido feito em termos de ações e políticas públicas, porém percebe-se que ainda há desafios e dificuldades na implementação dessas políticas. Sendo assim, o campo da saúde do trabalhador tem buscado, enquanto campo de práticas e conhecimentos teórico-metodológicos, conhecer e intervir nas articulações entre o trabalho e a dinâmica saúde-doença (LACAZ, 2007).

Com o intuito de prever melhorias no campo da saúde do trabalhador, algumas portarias foram instituídas pelo Ministério da Saúde (MS), sendo o estudo delas pertinentes para compreendermos como ocorreu a evolução desse campo.

Após a Lei 8080/90, dá-se um salto no tempo onde em 1998 a Portaria nº 3.120 de 1º julho de 1998, prevê a Instrução Normativa de Vigilância em Saúde do Trabalhador no SUS com o intuito de fornecer subsídios básicos para o desenvolvimento de ações de Vigilância em Saúde do Trabalhador, no âmbito do SUS (BRASIL, 1998a). No mesmo ano, instituiu-se a Portaria nº 3.908, de 30 de Outubro de 1998 que estabelece procedimentos para orientar e

instrumentalizar as ações e serviços de saúde do trabalhador no Sistema Único de Saúde (BRASIL, 1998b).

No ano seguinte, entrou em vigor a Portaria nº 1339/GM, em 18 de novembro de 1999, a qual dispõe a delegação ao SUS da revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, contendo a relação de agentes ou fatores de risco de natureza ocupacional, com as respectivas doenças que podem estar com eles relacionadas (BRASIL, 1999). Em relação ao cuidado integral aos trabalhadores, em 2002, tem-se a Portaria n.º 1679/GM, de 19 de setembro de 2002, a qual dispõe sobre a estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador no SUS e ainda institui-se a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador – RENAST (BRASIL, 2002a).

No mesmo ano foi instituída a Portaria nº 656 de 20 de setembro de 2002, com as Normas para o Cadastramento e Habilitação dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador – CEREST (BRASIL, 2002b). Em 2005 entra em vigor a Portaria nº 1.125, de 06 de julho de 2005, a qual dispõe sobre os propósitos da política de saúde do trabalhador para o SUS a qual visa estabelecer que toda política de saúde do trabalhador tenha por propósito a promoção da saúde e a redução da morbimortalidade dos trabalhadores, mediante ações integradas, entre outras (BRASIL, 2005), reforçando a integralidade do cuidado aos trabalhadores.

No ano de 2012, temos a Portaria nº 1.823, de 23 de Agosto de 2012, a qual institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, definindo os princípios, diretrizes e estratégias a serem observados pelas três esferas de gestão do SUS, para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador(a), com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores(as) e a redução da morbimortalidade decorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos (BRASIL, 2012a). Essa portaria engloba todas as outras portarias já instituídas pelo Ministério da Saúde (MS), porém mais completa, trazendo a Política da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora para somar com o conjunto de políticas de saúde no âmbito do SUS, considerando a transversalidade das ações de saúde do trabalhador e o trabalho como um dos determinantes do processo saúde-doença (BRASIL, 2012a).

Observa-se que a partir da Lei Orgânica de 1990 até a Portaria nº 1.823, de 23 de Agosto de 2012, muito já se tem feito em termos de legislação a respeito da saúde do trabalhador, porém tem-se enfatizado a saúde física desses indivíduos, esquecendo-se que o trabalho afeta também a saúde psíquica do trabalhador. Nesse sentido, as exigências do

trabalho podem ser uma ameaça ao próprio trabalhador, que acusa riscos de sofrimento não mais somente somáticos, mas também psíquicos (DEJOURS, 2006).

Nessa perspectiva, a Saúde do Trabalhador enquanto área do conhecimento e política pública de saúde está em constante modificação, sendo necessário que a mesma reconheça às demandas dos trabalhadores, em especial, as relacionadas às questões psíquicas que o trabalho pode vir a produzir a esses indivíduos. Cabe compreender a Psicodinâmica do Trabalho relacionada à saúde do trabalhador e ao trabalho desenvolvido, como é destacado a seguir.

3.2 Psicodinâmica do trabalho

O mundo do trabalho é um espaço de convívio marcado por contradições, sendo a organização do trabalho a instância responsável pela definição, divisão e distribuição das tarefas entre os trabalhadores, bem como pela concepção das prescrições e pelo exercício do controle, da ordem, da direção e da hierarquia (MARQUES, 2010). Nesse sentido, entende-se por organização do trabalho a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidades, entre outras. Deste modo, “quanto mais a organização do trabalho é rígida, mais a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo” (DEJOURS, 1992, p. 52).

A organização do trabalho não é entendida somente como a divisão do trabalho, mas abarca a divisão de homens, atuando no nível do funcionamento psíquico, diferentemente das condições de trabalho, que possuem como principal alvo o corpo dos trabalhadores (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2011). Assim, para Dejours (2011a, p. 29):

quando o rearranjo da organização do trabalho não é mais possível, quando a relação do trabalhador com a organização do trabalho é bloqueada, o sofrimento começa: a energia pulsional que não acha descarga no exercício do trabalho se acumula no aparelho psíquico, ocasionando um sentimento de desprazer e tensão.

Nesta perspectiva, a organização do trabalho é, na verdade, a vontade de outro, de um grupo de outros ou de uma instituição, que se opõe ou até mesmo se impõe ao trabalhador, pois “o trabalhador é, de certa maneira, despossuído de seu corpo físico e nervoso, domesticado e forçado a agir conforme a vontade de outro” (DEJOURS, 2011a, p. 27).

Entende-se que ao estudar as relações entre saúde mental e trabalho, é válido reconhecer as contribuições de uma corrente de pensamento que vem se sobressaindo pela qualidade de sua produção teórica, pela riqueza de suas formulações metodológicas e pela importância de suas descobertas: a escola de Psicologia do Trabalho, a qual se organizou a partir das ideias e pesquisas de Christophe Dejours (SELIGMANN-SILVA, 2011). Inicialmente essa corrente de pensamento, centrava-se no estudo das dinâmicas que, em situações de trabalho, conduziam ora ao prazer, ora ao sofrimento. Porém, ao longo do tempo expandiu seu enfoque, transpondo as fronteiras dos estudos da dinâmica saúde/doença, assumindo atualmente a denominação de Psicodinâmica do Trabalho (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Sendo assim, a Psicopatologia do Trabalho é “a análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pela confrontação do sujeito com a realidade do trabalho” (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2011, p. 120), e tem por objetivo o estudo das relações entre condutas, comportamentos, experiências de sofrimentos e de prazeres vividos, por um lado, e a organização do trabalho e as relações sociais de trabalho, por outro. Portanto, a dinâmica dessa teoria se manifesta nas mudanças que ocorrem entre a organização do trabalho e a mobilização subjetiva (DEJOURS, 2004b).

A Psicodinâmica do Trabalho estuda a saúde ligada às relações intersubjetivas que ocorrem no contexto de trabalho, na qual o efeito da subjetivação sobre o trabalho não pode ser generalizado, pois irá depender da mobilização e do engajamento do sujeito no trabalho. A saúde e a doença, assim como nossa capacidade de resistir ou ficar doente, estão intimamente relacionadas à qualidade das relações de trabalho (MEDEIROS; MENDES, 2013).

Dessa forma, quando a organização do trabalho permite o engajamento e a expansão da subjetividade, ela permite que o trabalho seja uma forma de investimento pulsional, de sublimação e de ressonância simbólica (MENDES, 2007). O favorecimento da subjetividade leva à vivência de prazer, mas quando ela é desconsiderada e bloqueada, favorece as vivências de sofrimento (MEDEIROS; MENDES, 2013).

A Psicodinâmica do Trabalho aponta para as relações intersubjetivas como lugar central de análise do trabalho, sendo a organização do trabalho não mais percebida em sua rigidez, mas sim decorrente desse constante movimento entre o trabalho prescrito e o trabalho efetivamente realizado (DEJOURS, 2004b; DEJOURS, 2005; DEJOURS; ABDOUCHELI, 2011;). Com isso, o trabalho prescrito corresponde ao que antecede a execução da tarefa, ou seja, é um registro que satisfaz uma necessidade de orientação, burocratização e fiscalização,

constituindo-se fonte de reconhecimento e de punição para quem não a obedece. Já o trabalho real é o próprio momento de execução (ANJOS, 2013).

De outra maneira, o trabalho prescrito é a tarefa, isto é, o que deve ser executado, enquanto que o trabalho real é a atividade, ou seja, a realização da tarefa (FERREIRA, 2013). Diante dessa divergência entre o trabalho prescrito e o trabalho real, há aspectos os quais podem ser tanto fonte de prazer, quanto de sofrimento para os trabalhadores.

É importante destacar também que este autor trabalha com o conceito de carga de trabalho, geralmente separando-a em dois setores: a carga física e a carga mental, sendo que para esta última propõe um referencial específico reservado aos elementos afetivos e relacionais, ou seja, a carga psíquica do trabalho. Frente à impossibilidade de quantificar a carga psíquica de trabalho, o mesmo sugere um modelo quantitativo denominado abordagem econômica do funcionamento psíquico, no qual aborda os conceitos de carga psíquica positiva e negativa no trabalho. Desta maneira, se um trabalho permite a redução, a descarga da carga psíquica ele é considerado equilibrante, no entanto, se ele se opõe a essa redução, é denominado fatigante (DEJOURS, 2011a).

Neste sentido, um trabalho livremente escolhido ou organizado comumente oferece vias de descarga mais adaptadas às necessidades do trabalhador sendo, por conseguinte, um trabalho equilibrante. Já quando a via de descarga psíquica é bloqueada em função da oposição do desejo do trabalhador à realidade do trabalho, a energia psíquica se acumula, constituindo fonte de tensão e desprazer, podendo aparecer a fadiga, a astenia e a patologia, o que é denominado um trabalho fatigante que pode conduzir ao sofrimento do trabalhador (DEJOURS, 2011a).

Dessa forma, o sofrimento pode ser expresso por dois sintomas: a insatisfação e a ansiedade. A satisfação e a insatisfação do trabalhador podem estar vinculadas a aspectos como as condições de trabalho, a organização do trabalho, as relações de poder, as questões de responsabilidade, a habilidade para lidar com situações complexas e também o relacionamento interpessoal (DEJOURS, 2005). A satisfação é um processo dinâmico que pode ter influência tanto da organização do trabalho quanto da vida social, ou seja, o trabalhador não chega ao seu local de trabalho como uma máquina nova; ele possui uma história, o que o torna um indivíduo com características únicas e pessoais (DEJOURS, 2011a).

Nesse contexto, destaca-se que o sofrimento geralmente é atribuído a vivências de experiências dolorosas como aflição, medo e insegurança advindos de conflitos e de contradições por meio do confronto entre desejos e necessidades do trabalhador e as

características do contexto de produção. Com isso, para que os trabalhadores realizem o trabalho prescrito, corresponderem às expectativas da organização e não adoecerem, eles empregam as estratégias defensivas contra as vivências de sofrimento. As estratégias são mecanismos que o trabalhador procura modificar, transformar e minimizar a concepção da realidade que o faz sofrer, protegendo-os de seus efeitos deletérios, principalmente sua saúde mental (DEJOURS, ABDOUCHELI; JAYET, 2011).

É relevante trazer que as estratégias defensivas podem ser de dois tipos: individuais ou coletivas, sendo que a primeira possui importante papel na adaptação ao sofrimento, porém pouca influência no grupo. Já as estratégias defensivas coletivas, aparecem quando vários trabalhadores com sofrimento único se unem para construir uma estratégia comum, promovendo uma nova percepção da realidade, transformada e validada pela coletividade, sendo uma tentativa de adaptação à organização do trabalho (DEJOURS, 1992; DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2011).

Portanto, o contexto de trabalho é influenciado por diversas questões ligadas à organização do trabalho e a sua relação com o trabalhador, podendo provocar sentimentos de satisfação ou insatisfação no trabalho, sendo estes complexos e que merecem devida atenção e investigação. Dessa forma, torna-se relevante, compreender o que permeia as questões relacionadas à satisfação e insatisfação no trabalho, como é destacado, a seguir.

3.3 (In)satisfação no trabalho

É através do trabalho que as pessoas modificam a si mesmas e à natureza, criam novas realidades, enfim, alteram o curso das coisas, podendo alterar as estruturas fundamentais da própria sociedade em que vive e trabalha. Além disso, o trabalho é visto como o fator através do qual se determina o status social das pessoas, a que grupo social pertence, determinando todas as relações na sociedade. Também, é por meio dele que são construídos a identidade psicossocial dos indivíduos, seus valores culturais e sua prática política e ideológica de vital importância, tomando grande parte da vida do ser humano na sociedade moderna e contemporânea (FILHO, 2008).

Há questões referentes ao trabalho que podem afetar de forma significativa a saúde dos trabalhadores, tanto física como mentalmente. Dentre essas questões que envolvem a relação da organização do trabalho e condições do trabalho com o trabalhador, a satisfação no

trabalho é uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao trabalho que exercem, seja no todo, seja em relação a alguns de seus aspectos (SPECTOR, 2010).

A satisfação no trabalho implica processos subjetivos, o que faz desse fenômeno um objeto complexo de difícil definição, variando segundo as singularidades individuais, conforme os contextos e as circunstâncias (MARTINEZ; PARAGUAY; LATORRE, 2004). É percebida também, como um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os trabalhadores percebem seu trabalho, podendo ser vista de diferentes maneiras, dependendo do referencial utilizado (CARLOTTO; CÂMARA, 2008).

Há diversos modelos teóricos a respeito da satisfação no trabalho que, de uma forma geral, giram em torno da satisfação das necessidades ou atendimento ou não dos valores dos trabalhadores, evidenciando as características pessoal e individual da satisfação (FERREIRA, 2011). Porém, neste estudo será utilizado o modelo da Psicodinâmica do Trabalho, em que o trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando se opõe à livre atividade, quando a liberdade para organização do trabalho é limitada, opondo-se aos desejos do trabalhador, gerando aumento da carga psíquica e abrindo espaço para o sofrimento no trabalho. A insatisfação no trabalho é tida como uma das formas fundamentais de sofrimento do trabalhador e está relacionada ao conteúdo da tarefa (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2011).

Sendo assim, para transformar um trabalho fatigante em um trabalho equilibrante, é necessário tornar a organização do trabalho flexível, a fim de proporcionar ao trabalhador maior liberdade no trabalho, possibilitando identificar os fatores que desencadeiem prazer (DEJOURS, 2011a), possibilitando assim a satisfação no ambiente de trabalho. Com relação ao sofrimento, há dois tipos fundamentais, que podem ser traduzidos por meio de dois sintomas: a insatisfação e a ansiedade (DEJOURS, 1992).

Essa insatisfação pode ser decorrente da relação do homem com o conteúdo significativo da tarefa ou do conteúdo ergonômico do trabalho. No primeiro caso, o contato forçado do trabalhador com uma tarefa desinteressante, sem significação, despersonalizada ou robotizada conduz a uma imagem de indignidade, ao sentimento de inutilidade, à falta de qualificação e de finalidade do trabalho (DEJOURS, 1992).

No segundo caso, a insatisfação resulta de uma inadaptação do conteúdo ergonômico do trabalho (exigências físicas, químicas, biológicas) ao homem, sendo origem não somente de sofrimento somático, mas também do aparelho mental, ao estabelecer uma relação desarmoniosa com a estrutura da personalidade do trabalhador. A insatisfação com relação ao conteúdo significativo do trabalho situa-se no registro simbólico, enquanto que a insatisfação

com relação ao conteúdo ergonômico do trabalho é concreta, de ordem “econômica” (DEJOURS, 1992).

A insatisfação com o trabalho não corresponde só ao conteúdo significativo do trabalho nem ao seu conteúdo simbólico, mas que existe, paralelamente na profissão, uma insatisfação em relação ao exercício do corpo, no sentido físico e nervoso. O ponto de impacto do sofrimento proveniente da inadequação do conteúdo ergonômico da tarefa às aptidões e às necessidades do trabalhador é primeiro o corpo e não o aparelho mental (DEJOURS, 1992). A insatisfação em relação com o conteúdo significativo da tarefa engendra um sofrimento cujo ponto de impacto é, antes de tudo, mental, em oposição ao sofrimento resultante do conteúdo ergonômico da tarefa (DEJOURS, 1992).

A insatisfação proveniente de um conteúdo ergonômico inadequado à estrutura da personalidade não é outra coisa do que uma carga de trabalho psíquica. Esta carga de trabalho não é idêntica à carga de trabalho física ou psicossensomotora. Os efeitos desta carga e o sofrimento então no registro mental e se ocasionam desordens no corpo, não são equivalentes às doenças diretamente infligidas ao organismo pelas condições de trabalho (DEJOURS, 1992).

Segundo o mesmo autor, a insatisfação no trabalho pode ser considerada como uma das principais formas de sofrimento do trabalhador e está relacionada com o conteúdo da tarefa (DEJOURS, 1992). Essa insatisfação pode ser decorrente dos sentimentos de indignidade, pela obrigação de realizar uma tarefa desinteressante ou sem significado; de inutilidade, por desconhecer o que representa o trabalho no conjunto das atividades da organização; de desqualificação, que pode estar relacionada a questões salariais, valorização do trabalho ou aspectos como responsabilidade, riscos ou conhecimentos necessários ao trabalho (ARAÚJO, 2008).

O sofrimento é determinado pela insatisfação do trabalhador, tanto pelo fato de não ter no trabalho uma via de descarga de energia que seja efetiva e de acordo com sua personalidade, como também no que se refere a desejos e motivações. O trabalhador, em confronto com a realidade, busca significação para as tarefas que realiza perante a organização do trabalho. Na existência do conflito, há sobrecarga comportamental e grande insatisfação do trabalhador pela falta de meios de canalização de suas pulsões (DEJOURS, 1992).

Esse contexto e o fato de o trabalhador estar inserido numa organização de trabalho influenciam seu funcionamento mental, pois tem que se submeter a ela para sobreviver (DEJOURS, 1992). Portanto, “quando o trabalhador usou o máximo de suas faculdades

intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação. [...] A certeza de que o nível atingido de insatisfação não pode mais diminuir marca o começo do sofrimento” (DEJOURS, 1992, p.52).

Quanto à satisfação, para Dejours (1992), está relacionada ao significado da tarefa, à liberdade do trabalhador em escolher as técnicas, os instrumentos, os materiais e ao conteúdo ergonômico do trabalho. A satisfação ou insatisfação no trabalho resulta da organização deste, sendo derivada de um somatório de diferentes aspectos como a convivência com colegas e superiores; regras e políticas organizacionais; padrões de desempenho e condições de trabalho (ROBBINS, JUDGE; SOBRAL 2010). Sendo assim, para a Psicodinâmica do Trabalho, uma vez que o indivíduo encontra satisfação, o trabalho torna-se uma conquista permanente, bem como fortalece sua identidade pessoal (ARAÚJO, 2008).

A satisfação pode ser concreta ou simbólica. Com relação a satisfação concreta diz respeito à proteção da vida, ao bem-estar físico, biológico e nervoso, isto é, à saúde do corpo. Esta satisfação concreta pode ser analisada em termos de economia psicossomática, segundo duas linhas diretrizes: subtrair o corpo à nocividade do trabalho e permitir ao corpo entregar-se à atividade capaz de oferecer as vias melhores adaptadas à descarga da energia (DEJOURS, 1992). Nesta satisfação concreta, podemos colocar as necessidades humanas que podem ser afetadas como a necessidade do sono, lazer, alimentação saudável, as quais muitas vezes são negligenciadas pelos docentes. Já a satisfação simbólica trata da vivência qualitativa da tarefa, sendo que o sentido, a significação do trabalho é que importam nas suas relações com o desejo. Não é mais questão das necessidades como no caso do corpo, mas dos desejos ou das motivações. Isto depende do que a tarefa veicula do ponto de vista simbólico (DEJOURS, 1992).

Assim, acredita-se ser relevante separar esses dois aspectos da satisfação no trabalho, a fim de compreendermos o que são, como se desenvolvem dentro do ambiente de trabalho e como se relacionam com o trabalhador. Portanto, torna-se necessário compreender o que permeia as questões relacionadas ao trabalho docente com crianças e adolescentes vulneráveis socialmente, associada à Saúde do Trabalhador e à (in)satisfação no trabalho, na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, como é destacado a seguir.

3.4 O Trabalho docente com crianças e adolescentes em situação de risco social

O processo de ensino-aprendizagem vem se modificando, sobretudo neste mundo globalizado, sendo a educação capaz de possibilitar esse desenvolvimento (BRANCO; JANSEN, 2011). Nesse contexto, destaca-se a docência como uma das mais antigas ocupações que, anteriormente, era vista como uma profissão essencial para a sociedade e que hoje luta pela valorização e o reconhecimento social (LEMOS, 2005).

Define-se, assim, docente como o mediador do processo educativo, tendo importante papel para a valorização e adoção de uma concepção mais crítica e humana, não só pelo seu discurso, mas também pelo seu comportamento. Acredita-se que a educação é um processo de influências e interrelações que colaboram para a formação do caráter e para a concepção de valores, atitudes e comportamentos que, se orientados para o bem da sociedade, podem conduzi-la a um estágio de desenvolvimento sustentável cujas desigualdades sociais sejam amenizadas (ARAÚJO, 2010).

Sendo assim, o mais importante papel da educação de qualidade nesse contexto é o de formar cidadãos capazes de visualizar o bem-estar coletivo como critério indispensável para o bem-estar individual, ou seja, discutir valores e crenças que tenham maior potencial de levar a sociedade ao desenvolvimento equilibrado. Além disso, é necessário que tenham conhecimento, mesmo que básico, para identificar e analisar suas opções, bem como predizer as consequências de suas escolhas para o seu futuro e o da sociedade (ARAÚJO, 2010).

Entretanto, visualiza-se o ensino como uma prática profissional a qual detém características geradoras de fatores causadores de problemas físicos e psíquicos aos docentes (LEMOS, 2005). Requer o estabelecimento de um vínculo afetivo com o aluno e o desgaste afetivo com a impossibilidade de concretizar este vínculo pode levar o profissional ao sentimento de exaustão emocional, configurando uma situação de esgotamento da energia física e mental (CODO, 2006).

Além disso, esta categoria profissional é uma das mais expostas a ambientes conflituosos e de alta exigência de trabalho tais como tarefas extraclasse, reuniões e atividades adicionais, problemas com alunos que chegam até ameaças verbais e físicas, pressão do tempo, proporcionando situações de desgaste no trabalho (REIS et al., 2005). A capacidade dos docentes para ensinar depende das condições em que se ensina, dos apoios disponíveis, do ambiente sociocultural das famílias e da organização e funcionamento da escola, fatores estes que podem ser desencadeadores da insatisfação no trabalho

(STANKIEVICZ; CLARO; SILVA, 2009) dependendo de como se desenvolvem no ambiente escolar.

No Brasil, a lei que rege a educação é a de Nº 9.394 de 1996, a Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional, contemplando os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais, definindo também o dever da união, estado, municípios, instituições e educadores no que se refere à educação (BRASIL, 1996). Segundo Freire (2001), é relevante que o sujeito usufrua de seus direitos civis e, ao mesmo tempo, atue na construção de políticas que garantam, avancem e direcionem a educação para contemplar as necessidades sociais.

Dessa forma, para dar conta dessas questões, o docente modificou-se e hoje necessita conhecer seus alunos e também a sociedade, para que assim o seu conhecimento atenda a um grande número de questões sociais que chegam ao âmbito da escola (CONEAD, 2009). Por isso compreende-se como situação de risco a exposição à violência, ao uso de drogas, privações afetivas, culturais e socioeconômicas desfavorecendo essas crianças e adolescentes no desenvolvimento dos âmbitos biológico, psicológico e social (LESCHER et al., 2004).

Os adolescentes e crianças em situação de risco social são meninos e meninas que possuem sua integridade física, psíquica e moral como pessoas ameaçadas. Nesse sentido, acredita-se que são essas crianças e adolescentes que mais precisam de uma educação e de uma política social para que os permitam sair da situação em que se encontram. Esta educação e política devem ser para além do imediatismo dessa situação e sim para a construção de sua cidadania e conquista de vida mais digna (PEREIRA, 2010).

Este trabalho permite além da alfabetização, também uma forma de reinserção dessas crianças e adolescentes na sociedade, trazendo uma visão diferenciada de mundo, como uma tentativa de modificar a realidade em que estão inseridos. Dessa forma, para reintegrá-los à sociedade, é essencial que os docentes que trabalham com tais crianças e adolescentes consiga estimular o desenvolvimento de recursos emocionais e fortalecer a autoestima, assim como os sonhos que devem ser buscados (ALMEIDA; NEVES; SANTOS, 2010).

Diante dessas questões, é relevante avaliar o contexto em que vivem, auxiliá-las na adaptação a novos ambientes mais adequados e criar vínculos com eles, sendo estas estratégias iniciais fundamentais nas intervenções direcionadas a essa população de crianças e adolescentes que vivem em ambientes de violência (ALMEIDA; NEVES; SANTOS, 2010).

A partir do exposto, torna-se relevante investigar as vivências de (in)satisfação no cotidiano de trabalho desses docentes, a fim de identificar os fatores geradores desses

sentimentos, promovendo melhorias nas condições de trabalho, na qualidade do ensino e também na saúde desses sujeitos.

4 PERCURSO METODOLÓGICO

Neste capítulo será descrito o caminho metodológico percorrido para o alcance dos objetivos propostos. Apresenta-se a seguir a natureza do estudo, o cenário da pesquisa, os sujeitos participantes, os métodos de coleta empregados, a análise dos dados e as considerações éticas.

4.1 Natureza da pesquisa

O presente estudo constitui-se de uma investigação do tipo Estudo de Caso com abordagem metodológica qualitativa. Esta foi escolhida como sendo a mais adequada para este estudo, pois ela busca analisar o papel das representações, das crenças, das emoções e das relações (MINAYO, 2012). A matéria prima das pesquisas qualitativas é composta por um conjunto de substantivos cujos sentidos se complementam: experiência, vivência, senso comum e ação, sendo que o verbo principal da análise qualitativa é compreender (MINAYO, 2012).

Portanto, optou-se por essa abordagem já que a mesma procura dar conta do universo de significados, crenças, valores e atitudes. Dessa forma, essa abordagem se adaptou aos objetivos da pesquisa, uma vez que possibilitou compreender a (in)satisfação no trabalho dos docentes atuantes no cenário deste estudo, sendo um estudo permeado por sentimentos e emoções que não podem ser quantificadas.

A escolha pelo Estudo de Caso justifica-se tendo em vista que propõe desenvolver uma investigação empírica que focaliza um fenômeno dentro do seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos (YIN, 2010). Esse método possibilita “a análise de uma situação natural, é rico em dados descritivos, tem um plano aberto e flexível e focaliza a realidade de forma complexa e contextualizada” (LUDKE; ANDRÉ, 2007, p.18). Além disto, proporciona descobertas mesmo que o investigador utilize, inicialmente, o conhecimento prévio e pressupostos teóricos; nele, cada caso é um caso e se considera o contexto em que a realidade estudada está inserida, a partir do qual novas respostas poderão ser reveladas. Dessa forma, o estudo de

caso se fundamenta “no pressuposto de que o conhecimento não é algo acabado, mas uma construção que se faz e refaz constantemente [...] o pesquisador estará sempre buscando novas respostas e novas indagações no desenvolvimento do seu trabalho” (LUDKE; ANDRÉ, 2007, p.18).

Sendo assim, essa proposta metodológica com abordagem qualitativa, do tipo Estudo de Caso, revelou-se como a maneira adequada de extrair da realidade sendo uma forma apropriada de compreender a questão-problema deste estudo.

4.2 Cenário da pesquisa

Por se tratar de um Estudo de caso, é necessário a seleção da unidade de análise, ou o “caso” a ser estudado. Dessa forma, a unidade de análise está relacionada à questão da pesquisa (YIN, 2010) e a partir disto, tem-se a pergunta “como docentes de uma escola estadual de ensino fundamental vivenciam a (in)satisfação no trabalho junto a crianças e adolescentes em situação de risco social?”, indicando a unidade de análise, uma escola estadual de ensino fundamental. Assim, requer-se detalhamento no contexto da escola pesquisada, mas a fim de preservar o anonimato dos docentes pesquisados, não será revelado o cenário da pesquisa, apenas o limite espacial do caso (YIN, 2010).

A partir do exposto, este estudo tem como cenário de pesquisa uma escola estadual de ensino fundamental, localizada em um município da região central do estado do Rio Grande do Sul. Esta escola é integrante do Programa Escola Aberta: Educação, Cultura, Esporte e Trabalho para a Juventude do Ministério da Educação que visa à melhoria da qualidade da educação, a inclusão social, a formação para a cidadania e a redução da violência (COSTA; MASCARENHAS; WIGGERS, 2011).

O referido município compõe a 8ª Coordenadoria Regional de Educação (CRE), entre 30 coordenadorias regionais sob coordenação direta do governo do Estado. Cada coordenadoria é responsável pelas políticas relacionadas às suas regiões, tendo como atribuições coordenar, orientar e supervisionar escolas, oferecendo suporte administrativo e pedagógico para a viabilização das políticas da secretaria, sendo que atualmente compõem a rede de ensino estadual cerca de 2.572 escolas estaduais (SECRETARIA DA EDUCAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, 2015).

A escola supracitada caracteriza-se por ser uma escola de referência no município para educação de crianças e adolescentes em situação de risco social e está localizada na região oeste do referido município. Conforme dados obtidos com a direção da escola, a mesma teve a sua fundação no ano de 1995, completando 18 anos de existência atendendo meninas e meninos de 10 a 18 anos em situação de risco social e em defasagem de série, sendo estes os critérios de inclusão nesta escola.

Seu funcionamento é de turno integral, sendo que os alunos têm aulas no turno da manhã e no turno da tarde ocorrem as Oficinas Pedagógicas que são partes da Proposta Pedagógica da Escola e no período da noite, a escola oferece o Ensino a Jovens e Adultos (EJA). Além disto, a escola oferece do primeiro ao nono ano de ensino fundamental. Dessa forma, as disciplinas são ofertadas em etapas, sendo que a 1ª etapa corresponde aos três primeiros anos de ensino fundamental (1ºano, 2ºano e 3º ano); a 2ª etapa corresponde ao 4º e 5º ano de ensino; a 3ª etapa corresponde ao 6º e 7º ano de ensino e a 4ª etapa corresponde ao 8º e 9º ano de ensino.

Quanto à estrutura física da escola, esta conta com quatro salas de aula, uma biblioteca, um almoxarifado, uma secretaria, uma sala da coordenação pedagógica, um laboratório de informática, uma sala da direção, uma sala dos professores, um salão de eventos, uma cozinha-refeitório, dois banheiros (feminino e masculino) para os docentes e funcionários. No subsolo do mesmo prédio há quatro salas para as oficinas e em um prédio pequeno, em anexo, há banheiros (feminino e masculino) dos alunos e lavanderia, tendo também uma quadra de esportes.

Os alunos chegam até a escola por indicação da central de matrículas do Estado; por indicação dos conselheiros do Conselho Tutelar do município. Também, em alguns casos, por indicação do juizado de menores. A escola apresenta 22 funcionários: oito docentes; cinco agentes educacionais; uma bibliotecária; duas merendeiras; uma supervisora; um diretor; uma vice-diretora; uma educadora especial e dois funcionários que estão de licença.

Outra característica diferenciada da escola é que a mesma realiza visitas às famílias dos alunos matriculados, a fim de possibilitar a criação e fortalecimento do vínculo, o conhecimento e aproximação da realidade deles, auxiliando-os nas suas necessidades as quais possam vir a interferir em suas aprendizagens.

Nessa perspectiva, optou-se por este cenário por ser uma escola de referência para esse tipo de atendimento a crianças e adolescentes em situação de risco social e também pela aproximação com alguns docentes durante cursos promovidos pelo Centro Regional de

Referência de Enfrentamento ao Crack e outras Drogas da Região Centro do Rio Grande do Sul em parceria com a Universidade Federal de Santa Maria.

4.3 Participantes da pesquisa

Além da escolha da unidade de análise, é relevante delimitar o tempo e os participantes envolvidos (YIN, 2010). Quanto ao limite temporal para a coleta de dados, foi de maio a setembro de 2014, com início realizado após a aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

Os participantes da pesquisa foram os docentes da escola estadual de ensino fundamental escolhida para o estudo. Como critérios de inclusão elegeram-se: ser docente da escola cenário do estudo e não estar afastados por qualquer motivo (atestado, licença, férias). Ressalta-se que uma docente se aposentou durante o período de coleta dos dados, totalizando, sete sujeitos participantes da pesquisa.

A escolha por estes docentes deu-se em função do contexto de trabalho que possuem ao trabalharem com crianças e adolescentes em situação de risco social.

4.4 Coleta e instrumentos de coleta dos dados

A coleta dos dados teve início após a autorização da 8ª Coordenadoria Regional de Educação do município juntamente da autorização da Direção da Escola em questão mediante uma Carta de Apresentação para cada (APÊNDICE A e APÊNDICE B) e, após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria (CEP/UFSM).

O período total de coleta dos dados compreendeu os meses de maio a setembro de 2014. Por se tratar de um estudo de caso seguiu três princípios essenciais que são: a utilização de múltiplas fontes de evidência; a criação de um banco de dados e a manutenção de uma conexão entre estas evidências (YIN, 2010).

Para isso, nesta pesquisa as técnicas utilizadas foram um questionário para levantamento de dados sócio-demográficos e laborais, a observação não participante, a análise documental e o Grupo Focal (GF).

4.4.1 Questionário de dados sócio-demográficos e laborais

O questionário (APENDICE C) apresentava perguntas fechadas e possibilitou realizar um levantamento dos dados sociodemográficos e laborais dos docentes, a fim de caracterizá-los. Assim, incluiu aspectos como sexo, idade, nível de formação, tempo de serviço como docente, tempo de serviço na instituição, entre outros. A aplicação do questionário foi feita durante as sessões de GF.

4.4.2 Observação não participante

Quanto à observação não participante, pode ser uma técnica de coleta de dados na qual o pesquisador entra em contato com a realidade que almeja conhecer, entretanto não se integra a ela, permanecendo de fora, ou seja, o pesquisador presencia o fato, mas não participa dele. Porém, não quer dizer que a observação não participante não seja consciente, dirigida e ordenada para um determinado fim. Este instrumento, portanto, tem caráter sistemático (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Dessa forma, neste estudo foi feita a observação não participante por ser uma das técnicas utilizadas na investigação do tipo Estudo de Caso, possibilitando a descrição precisa do fenômeno pesquisado. A evidência observacional é frequentemente útil para proporcionar informação adicional sobre o tópico sendo estudado (YIN, 2010).

Desse modo, as observações totalizaram 25 horas divididas nos turnos manhã e tarde, excluindo o turno da noite por se tratar de outro público (EJA), no período de maio a junho de 2014. Destaca-se que as 25 horas de observação dividiram-se entre as aulas, reuniões administrativas e alguns eventos promovidos pela escola, como aniversário de alguns docentes, sendo observado em torno de uma hora e trinta minutos a duas horas de cada atividade. Antes de inserir-se no campo para a realização das observações, a mestranda explicou aos docentes o motivo da sua presença na escola, ressaltando compromisso ético com a pesquisa, sendo que estes receberam bem a proposta de trabalho.

Para a realização dessa técnica foi utilizado um diário de campo, no qual foram registrados os acontecimentos observados, as impressões e sentimentos da mestranda em relação à temática investigada. De acordo com Minayo (2010, p. 295) no diário de campo

“devem ser escritas impressões pessoais que vão se modificando com o tempo, resultados de conversas informais, observações de comportamentos contraditórios com as falas, manifestações dos interlocutores quanto aos vários pontos investigados”, entre outros aspectos, que poderão ser usados para a análise do objeto de investigação. Também, foi empregado um roteiro para observação não participante (APÊNDICE D), no intuito de pontuar aspectos importantes a serem observados.

Dessa forma, foram observados: a dinâmica de trabalho dos docentes e demais funcionários da escola; como a organização do trabalho se desenvolve neste cenário; as relações interpessoais entre os docentes, demais funcionários e com os alunos e também se atentou para as situações que podem gerar satisfação e insatisfação no ambiente de trabalho.

4.4.3 Grupo focal

Quanto ao Grupo Focal (GF), esta é uma estratégia metodológica qualitativa não-diretiva que utiliza sessões grupais nas quais os participantes emitem diferentes opiniões em relação ao tema discutido, num diálogo aberto e coerente com os objetivos propostos. Nesse contexto, existe liberdade em comentar, perguntar e responder os comentários dos próprios participantes e do moderador. O método permite a coleta de dados diretamente das falas de um grupo, que relata suas experiências e percepções em torno de um tema de interesse coletivo (NIETSCHE et al., 2009, p. 343).

O GF possibilita criar-se um espaço de discussão e de troca de experiências em torno de determinada temática, além de estimular o debate entre os participantes, permitindo que os temas abordados sejam mais problematizados do que em uma situação de entrevista individual (BACKES et al., 2011). Destaca-se ainda, que a técnica do GF “é apropriada nas pesquisas qualitativas, que objetivam explorar um foco, ou seja, um ponto em especial” (RESSEL et al. 2008, p.780). Nesse sentido, cada encontro teve um objetivo específico, isto é, focalizou uma perspectiva acerca da temática pesquisada, sendo utilizadas técnicas de estímulo apropriadas e questões norteadoras para os debates.

Dessa forma, a coleta de dados por meio do GF ocorreu no período de agosto a setembro de 2014, sendo realizadas três sessões de GF com os docentes do referido cenário da pesquisa, totalizando sete sujeitos e com duração de uma hora e trinta minutos cada, tendo em

vista o que é preconizado por autores que utilizam essa técnica (SEVERO; FONSECA; GOMES, 2007; MAZZA; MELO; CHIESA; 2009).

Visando o preconizado na literatura, antes do início da coleta dos dados realizou-se uma reunião com a professora orientadora deste estudo para definir as questões do Guia de Temas a serem discutidas nas sessões de GF. Após, entrou-se em contato com os assistentes de pesquisa que iriam ajudar no decorrer da coleta, momento em que foram esclarecidos os objetivos da pesquisa e definido o papel de cada um, isto é, do moderador e observadores, a partir da leitura individual do projeto de pesquisa.

Em relação à equipe de pesquisadores das sessões de GF, esta foi composta pela mestrandia responsável pela pesquisa, como moderadora, (coordena o grupo e faz as perguntas norteadoras) e por duas assistentes de pesquisa (uma mestrandia em enfermagem e uma mestrandia em psicologia), as quais ficaram responsáveis por registrar por escrito as falas dos participantes e os tópicos discutidos; e também por cuidar dos gravadores, cronometrar o tempo e auxiliar nas dinâmicas realizadas.

Logo após, procedeu-se a etapa de convite dos participantes da pesquisa, a qual foi organizada através de convites individuais, de modo presencial, contendo informações como data, hora e local das sessões de GF. Antes da entrega dos convites aos docentes, foi combinado previamente com o diretor da escola o dia e a hora, a fim de não interferir no andamento das atividades da mesma.

Ressalta-se que ao optar pelo GF como estratégia metodológica, consideraram-se alguns apontamentos importantes como: o número de grupos deve ser definido em função das variáveis analisadas, mas se recomendam, ao menos, dois grupos para cada uma, variando conforme a complexidade da temática. Também o número de participantes pode oscilar entre 6 a 15 pessoas; preconiza-se duração de até duas horas; o local de realização deve ser neutro, fora do ambiente de trabalho, de fácil acesso, agradável e livre de ruídos; o ideal é que os participantes se sentem em círculo para facilitar o campo de visão e a interação no grupo. Além do mais os dados devem ser registrados por gravação em áudio ou vídeo e anotações em um diário de campo; o grupo deve ser guiado por um moderador, com ajuda dos observadores (SEVERO; FONSECA; GOMES, 2007).

Assim, o local escolhido para as sessões dos GF foi a biblioteca da própria escola, com o intuito de facilitar o acesso dos participantes. Teve-se o cuidado de organizar um ambiente tranquilo em que os docentes pudessem se sentir acolhidos, dispondo as cadeiras em círculos para facilitar a comunicação e a interação do grupo. Quanto ao horário de realização do grupo

focal, definiu-se o turno após as reuniões administrativas da escola, as quais ocorrem nas segundas-feiras à tarde, aproveitando a vinda de todos à escola fora de seus horários de aula.

Durante todas as sessões de GF foi disponibilizado um coffee break, o qual ficava disponível em uma mesa para os participantes. Ainda, ao término de cada sessão foi entregue uma mensagem de agradecimento pela participação, foi conversado com os docentes sobre a pesquisa, esclarecendo como seria a dinâmica dos GF, ressaltando ser um debate em grupo conduzido por perguntas norteadoras, conforme um guia de temas (APÊNDICE E).

Também foram entregues e lidos com os participantes os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o Termo de Confidencialidade, Privacidade e Segurança dos Dados (TCSD), respectivamente. Dessa forma, foi explanado sobre os aspectos éticos tais como a garantia do anonimato, riscos e benefícios, compromisso de retorno dos resultados e autorização para o uso do gravador digital, a fim de garantir a fidedignidade na transcrição das falas. Ainda, foi destacada a importância do sigilo compartilhado, ou seja, o compromisso ético de todos os participantes, além dos pesquisadores, com a sessão grupal. Após isso, foi dado um tempo para os participantes olharem novamente o TCLE e assinarem as duas vias, ficando uma com os mesmos e a outra recolhida como garantia da concordância em participar da pesquisa.

Ainda, foram entregues os questionários de levantamento sociodemográfico e laboral aos docentes, sendo que alguns preencheram durante o primeiro encontro e outros preferiram levar para casa e trazer na primeira sessão de GF. Dessa forma, foram feitas contratações com os docentes em relação ao dia para a primeira sessão de GF e agradecimentos pela atenção e colaboração dos mesmos.

Na primeira sessão de grupo focal, houve a participação dos sete docentes, contemplando a população total do estudo. À medida que os docentes chegavam à biblioteca, foram recepcionados pela mestrande e pelas assistentes de pesquisa. Após a acomodação de todos, foi procedida a abertura do GF com as boas vindas da mestrande à todos e apresentação das assistentes de pesquisa. Logo em seguida, foram retomados alguns pontos em relação aos objetivos do estudo, da técnica do GF e também em relação aos aspectos éticos da pesquisa.

Inicialmente foram pactuados com os docentes o horário de início e término dos GF; o coffee break; que colocassem o celular no silencioso se possível; que procurassem falar um de cada vez e evitassem conversas paralelas; abordado as datas e horários dos próximos encontros e esclarecido sobre a importância da participação. Nessa parte inicial, também foram entregues os questionários que haviam ficado com alguns docentes para preenchimento em casa. Posterior a esse tempo, iniciou-se a discussão propriamente dita, entretanto não

houve dinâmica de apresentação, uma vez que todos já se conheciam. Assim, optou-se por uma técnica denominada “Meu trabalho através das figuras”, favorecendo o autoconhecimento em relação ao trabalho que realizam e também a fim de iniciar as discussões relacionadas à temática do trabalho.

Dessa forma, foi solicitado aos docentes que escolhessem uma ou duas figuras, dentre aproximadamente 50 figuras diversificadas recortadas de revistas e dispostas em uma mesa e que as relacionassem com o trabalho que desenvolvem na escola com as crianças e adolescentes em situação de risco. Após isso, os participantes foram convidados a mostrar a figura escolhida e a explicar o porquê da escolha da mesma para os demais integrantes do grupo.

Todos os docentes participaram da técnica, cada um trazendo a sua visão sobre o seu trabalho e como se sentiam diante dele. A partir dessa técnica, procedeu-se a discussão conduzida por questões norteadoras previamente definidas no guia de temas (APÊNDICE E). Após o término das discussões foi agradecida a participação dos docentes e agendado o próximo encontro. Ressalta-se que foi combinado com os docentes que a validação do encontro se daria no início da segunda sessão de GF.

A segunda sessão de GF contou com a participação de seis docentes não sendo utilizada nenhuma dinâmica, partindo direto para as discussões. Ressalta-se que antes de iniciar as discussões, foi lido pela mestrandia o resumo das questões que apareceram no encontro passado, validando as informações com o grupo. A partir disso, iniciou-se a discussão com as perguntas norteadoras que constavam no guia de temas.

Na terceira sessão de GF participaram os sete docentes. Por ser a última sessão de GF, foi programada uma dinâmica de encerramento para o final do encontro. Assim, após a leitura das informações geradas na sessão anterior e também após as discussões, foi proposta aos docentes a dinâmica “Mantenha cheio o seu balão”, a partir da apresentação de um vídeo motivacional intitulado: “O Coração no poder faça do teu trabalho uma festa” de Daniel Godri. Sendo assim, o tempo foi cronometrado para que fosse possível realizar a dinâmica dentro do horário acordado e ao final desse tempo, foram lidas as principais questões abordadas nesse último encontro. Em seguida, foi passado o vídeo motivacional, e após distribuído aos docentes balões coloridos, contendo palavras de motivação dentro, como amor, paz, união, satisfação, felicidade, sucesso e sabedoria, sendo solicitado que enchessem o balão e após ficassem em um círculo. Foi colocada uma música animada e solicitado aos docentes jogassem os seus balões para cima não deixando eles caírem, podendo trocar de balão com os outros docentes. Após alguns minutos, a música foi interrompida e pediu-se que

cada participante estourasse o balão que tinha ficado na mão e lesse a palavra encontrada, sendo que esta significava um desejo da mestranda aos participantes. Ao final da leitura a mestranda agradeceu a colaboração e participação deles na pesquisa e pediu a avaliação dos encontros pelos participantes, os quais falaram apenas aspectos positivos.

4.4.4 Análise documental

Quanto à análise documental, a mesma constituiu-se a terceira estratégia de coleta de dados prevista para este estudo. Nesse sentido, a análise documental consiste “numa técnica valiosa de abordagem dos dados qualitativos, seja complementando as informações obtidas por outras técnicas, seja desvelando aspectos novos de um tema ou problema” (LUDKE; ANDRÉ, 2007, p. 38).

Assim, para a condução de um Estudo de Caso, a realização de pesquisa documental “é necessária para o melhor entendimento do caso e também para corroborar evidências coletadas por outros instrumentos e outras fontes, possibilitando a confiabilidade de achados através de triangulação de dados e de resultados” (MARTINS, 2006, p. 46).

Dessa forma, como documentos de análise foram utilizados o Projeto Político Pedagógico da escola, o Regimento Escolar, Atas de reuniões de 2012 a 2014, Fichas de ex-professores e funcionários que trabalharam na escola e também o Relatório do Funcionamento da Escola. Esses documentos possibilitaram compreender a história da escola, seus propósitos e objetivos e também ajudaram a compreender algumas falas dos docentes durante as sessões de GF e aspectos observados durante as observações.

4.5 Análise dos dados

4.5.1 Dados sociodemográficos e laborais

A partir do questionário para levantamento de dados sócio-demográficos e laborais foi realizada a caracterização dos participantes da pesquisa. Dessa forma, foi utilizada a

estatística descritiva e os dados foram apresentados em percentuais e frequências, junto à discussão com a literatura especializada no tema.

4.5.2 Observações não participante

Em relação às observações não participantes as mesmas ajudaram, principalmente, na descrição da dinâmica de trabalho da escola e também para reflexões acerca do objeto de investigação, sendo que muitos aspectos das observações puderam ser questionados e debatidos durante as sessões de grupo focal.

4.5.3 Grupo focal

Para a análise dos dados das sessões de GF, foi utilizada a análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), sendo esta uma análise que parte da leitura de primeiro plano, para atingir um nível mais aprofundado, ou seja, aquele que ultrapassa os significados manifestos.

Sendo assim, a análise de conteúdo é um conjunto de instrumentos de cunho metodológico em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a discursos (conteúdos e continentes) extremamente diversificados. Dessa forma, esta análise consiste em três etapas: a pré-análise e exploração do material; tratamento dos resultados; inferência e interpretação (BARDIN, 2011).

Nesse contexto, iniciou-se a fase da pré-análise com a organização do material propriamente dito, sendo que o primeiro passo após a escuta e transcrição das falas literais das sessões de GF em um editor de textos, foi organizar o material impresso resultante destas e iniciar a leitura flutuante, isto é, ler e reler todo o material buscando impregnar-se de seu conteúdo. Ressalta-se que essa leitura é realizada sem o objetivo de sistematizar os achados, mas sim de apreender de forma mais geral o contexto, emergindo as primeiras impressões. Assim, após inúmeras leituras flutuantes, as transcrições dos GF começaram a serem destacadas pela mestrandia no material impresso a partir das reflexões geradas pela leitura,

dando-se sequência a constituição do corpus da pesquisa, formulação e reformulação de hipóteses e objetivos.

Dessa forma, o passo seguinte foi reler novamente o material impresso das transcrições e montar um quadro sinóptico no programa Word 2010, com o intuito de distribuir as falas dos docentes de acordo com as questões norteadoras dos GF, trazendo a fala literal, o extrato da fala, o codinome, a sessão de GF e reflexões sobre a fala. Na sequência, os trechos das falas colocadas no quadro sinóptico foram assinalados por cores diferentes, de acordo com as ideias semelhantes e/ou que se repetiam. Após estes destaques, sentiu-se necessidade de esquematizar essas ideias em um caderno de anotações onde foram feitas associações entre as ideias assinaladas.

Entretanto, ainda havia algumas dúvidas em relação aos achados, sendo utilizado um novo quadro sinóptico onde as falas dos participantes foram separadas de acordo com os quatro objetivos deste estudo, destacando por cores também as ideias semelhantes. Ressalta-se ainda, que as anotações feitas pela observadora nas sessões de GF e validadas pelos participantes da pesquisa, também foram lidas nesta fase e destacadas por cores conforme as ideias que se assemelhavam e/ou se repetiam, sendo confrontadas com as ideias destacadas no primeiro e no segundo quadro sinóptico, observando que as mesmas convergiam auxiliando a clarear ainda mais os dados. Dessa forma, o quadro sinóptico, a técnica das cores aplicada no material e os esquemas no caderno de anotações comporam o material que foi submetido à análise.

Posteriormente, deu-se início a fase de exploração dos dados, na qual ocorre o recorte de elementos comuns no conteúdo das falas transcritas para a construção das categorias. São elencadas as unidades de registro, que são as palavras, expressões e frases que fornecem sentido ao conteúdo que embasam a determinação das categorias (BARDIN, 2011). Essa fase é considerada como a realização das decisões tomadas na pré-análise. Esse é o momento da codificação, em que os dados brutos são transformados de forma organizada e agregada em unidades, as quais permitem uma descrição das características pertinentes do conteúdo (BARDIN, 2011).

Dessa forma, nesta etapa o primeiro passo foi encontrar os temas que foram se libertando naturalmente do texto, constituindo as Unidades de Registro (UR). A partir da identificação destas unidades, foi possível elencar as categorias que emergiram dos dados coletados. Assim, categorizar é classificar elementos constitutivos de um conjunto por meio da diferenciação seguida de reagrupamento segundo analogia e critérios previamente estabelecidos (BARDIN, 2011). Destaca-se que nessa etapa foram considerados pela

pesquisadora a frequência e a regularidade com que apareciam as UR, sendo que para a realização da análise a inferência foi fundamentada na presença de palavras, temas, frases e seus significados e não na frequência da sua aparição, sendo definidas as categorias com base na questão norteadora e nos objetivos do estudo.

Logo após, iniciou-se a fase de tratamento dos resultados, sendo este o momento em que o pesquisador pode propor inferências e interpretações, a partir dos resultados dos seus achados e de acordo com os objetivos da pesquisa. Na interpretação, os recortes anteriormente realizados, são analisados de acordo com o referencial teórico adotado. Neste momento, há a indução de significados e a interpretação do conteúdo transcrito de maneira que os resultados sejam o mais fidedigno da intencionalidade dos sujeitos da pesquisa (BARDIN, 2011). Dessa forma, as categorias que se agrupavam foram construídas após a definição dos temas, para assim realizar o embasamento com os pressupostos teóricos.

Sendo assim, utilizaram-se as falas que permitiram conhecer, analisar e interpretar as percepções dos docentes sobre a satisfação no trabalho, a fim de responder os objetivos da pesquisa, trazendo também uma fundamentação teórica para a discussão e análise dos resultados.

4.6 Aspectos éticos

O projeto foi primeiramente encaminhado para aprovação pela escola escolhida para o estudo, após foi cadastrado no Sistema de Informação para o Ensino (SIE), no Gabinete de Projetos (GAP) e na Plataforma Brasil, sendo submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFSM. O Certificado de Apresentação para Apreciação Ética sob o número 26634714.3.0000.5346 (ANEXO A) atende as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (BRASIL, 2012b).

Assim, foi solicitado aos sujeitos da pesquisa que assinassem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE F), em duas vias (uma para o participante e outra para o pesquisador), o qual se referia à sua participação voluntária na pesquisa e apresentava também os objetivos e justificativas do projeto, garantindo sigilo das identidades e respeito aos preceitos éticos necessários ao se realizar pesquisas com seres humanos.

Para garantir o sigilo das identidades dos sujeitos, os mesmos foram nomeados por meio da letra D, referindo-se a palavra docente e por números arábicos conforme a ordem das falas nos GF, compondo os códigos D1, D2, D3, D4 e assim por diante, no intuito de preservar o caráter confidencial da pesquisa.

Os dados coletados, depois de transcritos e analisados, foram guardados, assim como o TCLE, pela coordenadora da pesquisa, na sala 1305A, do Centro de Ciências da Saúde, no Departamento de Enfermagem da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Após um período de cinco anos, os mesmos serão incinerados, conforme o Termo de Confidencialidade, Privacidade e Segurança dos Dados (TCPD) (APÊNDICE G). Convém salientar que, durante esse período, os dados poderão ser acessados para releituras, constituindo assim um banco de dados para futuras pesquisas na temática.

Quanto aos benefícios, a presente pesquisa não envolveu nenhum tipo de benefício direto ao participante. Entretanto, acredita-se que este estudo possa contribuir, no campo científico, com novas pesquisas, pois assinalou temas a serem explorados por outras investigações na área da saúde do trabalhador, assim como com os sujeitos desta pesquisa. Ainda, a partir dos resultados obtidos foram traçadas estratégias visando a satisfação no trabalho desses sujeitos, assim como minimizar possíveis riscos de adoecimento no trabalho, promovendo a saúde desses trabalhadores.

Em relação aos riscos, a pesquisa não proporcionou riscos potenciais ou reais à saúde dos participantes, mas ressalta-se que poderia causar algum tipo de desconforto ao respondente ao refletir sobre determinados tópicos abordados nos GF. Caso isso acontecesse, o participante poderia ter interrompido sua participação e optado por retomá-la em outro momento ou mesmo encerrá-la.

Destaca-se ainda, que a pesquisadora assume o compromisso de, após a elaboração do relatório de pesquisa, retornar à instituição para apresentar os dados resultantes da pesquisa aos gestores da escola, bem como aos sujeitos envolvidos, assim como divulgar os achados em periódicos científicos e em eventos na área da saúde.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo serão apresentados os resultados e as discussões referentes aos achados deste estudo. Sendo assim, a apresentação dos resultados inicia-se com a apresentação dos docentes participantes deste estudo, a partir da caracterização sociodemográfica e laboral dos mesmos. Após serão apresentados dois eixos temáticos que emergiram dos dados: a dinâmica de trabalho docente e a (in)satisfação no trabalho docente.

Durante a descrição e discussão dos eixos, categorias e subcategorias, optou-se por trazer fragmentos das falas dos sujeitos pesquisados por compreender que estas conferem consistência à construção das categorias e contribuem para o entendimento do conteúdo apresentado.

5.1 Caracterização sociodemográfica e laboral dos docentes participantes do estudo

Serão apresentados aqui os dados referentes à caracterização sociodemográfica e laboral dos docentes da escola cenário deste estudo. Os dados estão apresentados em um quadro (Quadro 1) composto pelas seguintes variáveis: idade, sexo, nível de formação, tempo de serviço na escola cenário do estudo, jornada de trabalho semanal na escola, vínculo com outras instituições, se o salário valoriza o trabalho que realizam e se eles consideram que suas condições/processo de trabalho afetam sua saúde.

No Quadro 1 são apresentadas a caracterização sociodemográfica e laboral dos participantes:

Variáveis Sociodemográficas e Laborais	Frequências	
	n	%
Sexo		
Masculino	01	05
Feminino	06	95
Faixa Etária		
De 50 a 59	04	57
De 60 a 62	03	43
Tempo de Formação		
Até 20 anos	01	05
De 21 a 30 anos	06	95
Nível de Formação		
Graduação	2	28
Pós-graduação	5	72
Tempo de Serviço na Escola		
Até 10 anos	2	28
De 11 a 20 anos	5	72
Jornada de Trabalho Semanal na escola		
20 horas	6	95
40 horas	1	05
Vínculo Empregatício com outra Instituição		
Sim	05	72
Não	02	28
Salário valoriza o seu trabalho		
Sim	01	05
Não	06	95
Considera que suas condições/processo de trabalho afetam a sua saúde		
Sim	06	95
Não	01	05
Total	07	100

Quadro 1 - Dados sociodemográficos e laborais dos docentes da escola cenário do estudo de caso. (N = 07). Santa Maria, RS, 2015.

Em relação ao **gênero** dos docentes participantes deste estudo, no Quadro 1 evidencia-se que há predominância do sexo feminino (95%). Algumas profissões são consideradas

femininas como é o caso da área da educação e da enfermagem. Assim, as mulheres são compelidas a acreditar nas suas características femininas e a justificar as suas oportunidades profissionais como decorrentes dessas diferenças (DURÃES, 2012).

A relação entre gênero e a profissão docente pode ser explicada pela forma como surgiu essa profissão uma vez que, inicialmente, a docência era compreendida como uma atividade à qual são inerentes atributos como a paciência, o cuidado, a afetividade, a doação, o jeito maternal de lidar com crianças, a pouca capacidade reivindicatória, além do desprendimento pelos valores materiais equivalentes à sua remuneração. Além disso, a ideia de que a docência se constitui para as mulheres como atividade de amor, de entrega, de doação e, sobretudo, de vocação, ao mesmo tempo foi forjando a representação do magistério como sacerdócio e não como profissão, passando a ser entendida como uma extensão da função materna de educação das crianças. (NETO; FREIRE, 2013).

Atribui-se ainda a esta profissão a inserção da mulher no mercado de trabalho. Entretanto, essa inserção não significou uma diminuição proporcional dos afazeres domésticos, associando-se os encargos do trabalho dentro e fora do lar (NEVES; PEDROSA, 2007). Em decorrência destes fatores, destaca-se que pode haver acúmulo de trabalho para essas mulheres, podendo interferir de forma significativa na sua saúde.

Dejours (1992) refere que o acúmulo de trabalho, as exigências do trabalho e da vida são uma ameaça ao próprio trabalhador, gerando riscos de sofrimento. Assim sendo, o papel cultural da mulher na sociedade de educar e cuidar dos filhos pode ser considerado como uma extensão do trabalho doméstico (VEDOVATO, MONTEIRO, 2008).

No que se refere à **faixa etária**, 57% dos docentes tem entre 50 e 59 anos, o que pode caracterizá-los como profissionais experientes. Este aspecto pode trazer familiaridade ao trabalho do docente para lidar com determinadas situações, assim como na hora de ministrar suas aulas. A experiência também pode favorecer o desenvolvimento de uma visão mais objetiva do trabalho, levando-os a atribuir valores mais elevados a aspectos que outros trabalhadores podem considerar como insatisfatórios, sugerindo-se que trabalhadores nesta faixa etária podem ter níveis de satisfação maior (CARRILLO-GARCÍA et al, 2013).

Quanto ao **tempo de formação**, observa-se que 95% dos docentes têm entre 21 e 30 anos de formação, podendo demonstrar vasta experiência dentro da profissão docente. Entretanto, devido às mudanças na sociedade, pode ocorrer certo distanciamento entre a formação do docente e a realidade socioeconômica e cultural do aluno. Dessa forma, torna-se relevante superar modelos formativos antigos de docentes e investir em formações mais atuais (GATTI, 2013) visando o público atual de alunos e repensando a formação docente.

No que tange ao **nível de formação** evidenciou-se que a maioria dos participantes (72%) possui algum curso de pós-graduação. Esta situação pode estar relacionado com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, a qual foi aprovada no ano de 1996 e que passou a exigir escolaridade superior para todos os níveis de ensino. Assim, esta pode ser a responsável ou fator de estímulo para este aumento no nível de qualificação dos docentes, assim como é possível que este dado possa expressar a preocupação e o desejo desses trabalhadores em promover o seu crescimento e atualização profissional. O trabalho do docente tem se baseado no compromisso em transformar o conhecimento em aprendizagem relevante para os alunos, sendo importante que os docentes percebam a necessidade de ampliar, aprofundar e melhorar a sua competência profissional e pessoal, o que pode ser relevante para os alunos (MARCELO, 2009).

Em relação ao **tempo de serviço dos docentes na escola** pesquisada, identificou-se que 72% têm entre 11 e 20 anos de trabalho na escola estudada, o que pode evidenciar que possuem familiaridade com o contexto de trabalho, assim como com o ambiente e a comunidade escolar, o que pode facilitar na realização do seu trabalho.

No que tange à **jornada de trabalho semanal na escola**, verificou-se que 95% dos docentes possuem 20 horas semanais de jornada de trabalho na instituição. É importante destacar que por si só esta carga horária não representaria sobrecarga. No entanto, estudos como o de Vedovato, Monteiro (2008) ressaltam que é preciso considerar que existem atividades extraclasse como o planejamento das aulas, correções de atividades, dentre outras, além da possibilidade da dupla jornada de trabalho associada ao trabalho doméstico.

Quanto ao **vínculo empregatício com outra instituição**, 72% dos docentes possuem vínculo com outra escola. Este dado associado ao anterior confirma os achados de Vedovato e Monteiro (2008) em que os docentes mantêm duplo vínculo, possivelmente para melhorarem sua renda familiar.

No que se refere ao **salário, se o mesmo valoriza o trabalho como docente**, parte expressiva dos participantes desta pesquisa (95%) respondeu que não, confirmando os achados de um estudo realizado pelo Instituto Paulo Montenegro (2010), o qual revelou que o principal motivo de insatisfação dos professores com sua profissão está relacionado aos benefícios e aos salários recebidos (INSTITUTO PAULO MONTENEGRO, 2010). Corroborando, Fernandes e Rocha (2009) abordam que os baixos salários, também promovem limitação desses trabalhadores ao acesso a serviços de saúde, práticas de lazer e transportes de qualidade, implicando na saúde dos mesmos.

Pinto (2009) relata que há uma clara falta de atrativos na profissão docente do ponto de vista da remuneração inicial, quando comparada com outras opções no mercado. Os docentes com formação em nível médio normal recebem salário inferior ao de profissionais como vigilantes, carteiros, mecânicos, motoristas de transporte coletivo, dentre outros (PINTO, 2009), tendo em vista a função social que desempenham, destacando-se que esta função vai muito além de resultados expressos por notas em provas (EVANGELISTA; VALENTIN, 2013).

Quanto solicitado que respondessem se as **condições oferecidas pelo seu trabalho podem afetar a sua saúde**, 95% dos docentes respondeu que sim. Dessa forma, autores como Silvério et al. (2008) e Penteado (2007) afirmam que os processos do trabalho podem ter repercussões na saúde dos trabalhadores, as quais podem ser decorrentes da interação entre o meio e o indivíduo.

Assim, estudo (FONTANA; PINHEIRO, 2010) refere que o surgimento de doenças e insatisfações por meio de sintomas como ansiedade, depressão e exaustão emocional têm contribuição de alguns fatores como a pressão do tempo, desvalorização profissional, dificuldade de contato com colegas e ausência de autonomia.

Estudos realizados com intuito de identificar condições de trabalho e de saúde em professores têm contribuído com a identificação de problemas na área da saúde mental, distúrbios musculoesqueléticos e saúde vocal, estando veiculadas como importantes problemas da saúde docente (SILVÉRIO et al., 2008; PENTEADO, 2007; ROCHA; FERNANDES, 2008; ARAÚJO; CARVALHO, 2009). Outro estudo realizado em uma escola da rede estadual de ensino do município de Jequié-BA revela que a tensão no trabalho docente tem sintonia com fatores do trabalho, como as jornadas prolongadas de trabalho, o aumento das demandas do trabalho, percepção da desvalorização profissional e que, juntas, produzem repercussões psicoemocionais (SERVILHA; ARBACH, 2011). Com isso, compreende-se que o ambiente escolar, a realidade de vida do professor e as condições e organizações do trabalho docente, podem repercutir no processo saúde-doença desta categoria (PENTEADO; PEREIRA, 2007).

À vista disso, sabe-se que os participantes dessa pesquisa foram, em sua maioria, mulheres na faixa etária de 50 a 59 anos; com um tempo de serviço na docência e na instituição relativamente grande; a maioria pós-graduada; com jornada de trabalho semanal na escola de 20 horas, a maioria com outros vínculos empregatícios; pouco satisfeitos com o salário que recebem e que consideram que suas condições de trabalho afetam a sua saúde.

A seguir, serão apresentados os eixos temáticos, categorias e subcategorias temáticas da pesquisa, ilustrados no quadro abaixo:

Eixo temático	Categoria	Subcategoria
A dinâmica do trabalho docente <ul style="list-style-type: none"> - Cumprimento da carga horária docente - Desatenção da CRE com a escola - Situação de risco social dos alunos - Papel da família no processo - Dificuldades de implementação do planejamento didático - Postura docente diante dos alunos - Sobrecarga docente 		
(In)satisfação no trabalho docente	Fatores geradores de satisfação no trabalho docente	<ul style="list-style-type: none"> - Reconhecimento do trabalho docente - Sensação de ser útil - Gostar do que faz - Relações interpessoais harmoniosas
	Fatores geradores de insatisfação no trabalho docente	<ul style="list-style-type: none"> - Fragilidade nas relações interpessoais - Falta de apoio da CRE

Quadro 2 - Eixos temáticos, categorias e subcategorias temáticas da pesquisa, 2015.

5.2 A dinâmica do trabalho docente

Nessa categoria será evidenciada a dinâmica do trabalho dos docentes que trabalham com crianças e adolescentes em situação de risco social, ou seja, como este trabalho está organizado, destacando as condições para o seu desenvolvimento e as particularidades

presentes no cotidiano de trabalho desses trabalhadores, assim como as repercussões nesses sujeitos. Dessa forma, essa descrição baseou-se nas observações realizadas no ambiente escolar, nas análises dos documentos escolares e a partir também das falas dos docentes nas três sessões de Grupo Focal.

Em relação à dinâmica de trabalho docente, serão destacados os seguintes aspectos: o cumprimento da carga horária docente; a desatenção da CRE com a escola; a situação de risco social dos alunos; o papel da família no processo; as dificuldades de implementação do planejamento didático; a postura docente diante dos alunos e a sobrecarga docente.

A realidade do trabalho é complexa, uma vez que não há regra que dê conta de todas as situações existentes neste ambiente, sendo estas infinitas possibilidades diferentes daquelas previstas pela prescrição do trabalho. Na sua execução, podem ocorrer situações inéditas, que não são previstas pelo trabalhador. Dessa forma, é o trabalhador que dá conta dessas situações, defrontando-se com a realidade, avaliando se as condições de trabalho lhe dão suporte na execução e se deve ou não seguir as regras para atingir os resultados desejados (ANJOS, 2013).

Dessa forma, o trabalho real consiste em situações nas quais o trabalhador vivencia uma realidade, por vezes, diferentes daquelas apresentada pela organização prescrita do trabalho, fazendo com que o trabalhador se depare com situações que talvez não esteja preparado para confrontar.

Assim, a técnica de observação do ambiente escolar, permitiu compreender o contexto de trabalho dos docentes que atuam frente às crianças e adolescentes em situação de risco social e também perceber a realidade desses trabalhadores e a sua relação com a (in)satisfação no trabalho, evidenciando aspectos singulares desse espaço.

A escola oferece atendimento educacional a crianças e adolescentes que estão em situação de risco social e com mais de dois anos de repetência ou evasão escolar, em qualquer série ou etapa do ensino fundamental, ou sem nenhuma experiência escolar, nas modalidades: Ensino Fundamental e Educação de Jovens e Adultos (EJA). Neste ambiente, além dos docentes, há também outros funcionários que auxiliam no funcionamento da escola, como membros do corpo diretivo (diretor, vice-diretor e coordenador pedagógico que também são docentes, entretanto estão afastados para o cumprimento dos cargos de chefias), secretários e de apoio administrativo, funcionários da limpeza e alimentação, bibliotecária e educador especial, totalizando 22 funcionários.

Quanto à estrutura física da escola, esta possui quatro salas de aula, uma biblioteca, um almoxarifado, uma secretaria, uma sala da coordenação pedagógica, um laboratório de

informática, uma sala da direção, uma sala dos professores, um salão de eventos, uma cozinha-refeitório, dois banheiros (feminino e masculino) para os docentes e funcionários. No subsolo do mesmo prédio há quatro salas para as oficinas e em um prédio pequeno, em anexo, há banheiros (feminino e masculino) dos alunos e lavanderia, tendo também uma quadra de esportes. Destaca-se que todas as janelas e portas da escola são gradeadas e chaveadas, a fim de evitar a fuga dos alunos durante as aulas e/ou oficinas.

No que se refere ao trabalho docente, o cumprimento da carga horária é documentado em um livro ponto, onde os docentes assinam as horas semanais trabalhadas, sendo que há docentes com cargas horárias diferenciadas de 20 horas a 40 horas semanais, tendo em vista algumas mudanças realizadas pela 8ª Coordenadoria Regional de Educação (8ª CRE), órgão responsável pelas escolas estaduais da região central do Rio Grande do Sul. Entretanto, essa situação de redução de carga horária dos docentes e até mesmo a saída de alguns colegas é sentida por esses trabalhadores, mobilizando sentimentos de desamparo e até mesmo incompreensão pela sua entidade mantenedora, tal como evidenciado na fala de um docente.

[...] nós tínhamos professores com 40 horas aqui dentro e aí os de 40 foram saindo. Agora, a grande maioria está com 20 aqui [...] as pessoas estão se aposentando e não foi entrando outros e a CRE não dá esse respaldo pra gente. Está sendo muito doloroso, porque é nossa entidade mantenedora e a impressão que dá é que ela não entende a nossa história, não entende a nossa caminhada, não entende o nosso trabalho [...] D5

Dessa forma, pode-se dizer que os docentes referem incompreensão por parte da entidade que também participa da organização do trabalho, a qual esses trabalhadores estão condicionados. Assim, o mundo do trabalho é compreendido como um espaço de convívio, sendo este marcado por contradições, compreendendo a organização do trabalho como a instância responsável pela definição, divisão e distribuição das tarefas entre os trabalhadores e pela concepção das prescrições e exercício do controle, da ordem, da direção e da hierarquia (MARQUES, 2010).

A escola funciona de segunda à sexta em turno integral (manhã e tarde) destinado ao Ensino Fundamental com aulas e Oficinas Pedagógicas e o turno da noite é destinado à modalidade de ensino EJA. Quanto às Oficinas Pedagógicas, estas são oferecidas pela escola aos alunos no período da tarde e integram sua Proposta Pedagógica.

Segundo análise realizada no Projeto Político-Pedagógico da escola, são oferecidas oficinas de Papel Reciclado, Informática, Serigrafia, Padaria, Artes e Cabelereiro, sendo que as mesmas deveriam ser coordenadas por docentes designados, especificamente, para tal

função e auxiliado pelos demais docentes e funcionários da escola. Porém, durante as observações, notou-se que nem todas as oficinas estão acontecendo e que estão sendo coordenadas pelos próprios docentes da escola, o que não condiz com os dados encontrados nos documentos escolares, mostrando que a realidade distancia-se do prescrito.

Assim sendo, o trabalhador necessita lidar com as reais situações que vivencia em seu cotidiano de trabalho, sendo estas situações formadas por vários elementos, incluindo a interação do trabalhador com os recursos disponibilizados pela organização e as pessoas participantes do processo de trabalho. Nesse contexto, a diferença entre o trabalho prescrito pela organização e as situações reais de trabalho é considerada o próprio trabalho ou a forma de trabalhar das pessoas, sendo que na lacuna existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real, encontram-se os conflitos, as contradições, as incoerências e inconsistências do trabalho, as quais podem impor dificuldades aos trabalhadores (COSTA, 2013b).

A escola, além das aulas que ocorrem no período da manhã e das Oficinas Pedagógicas no período da tarde, oferece aos seus alunos o café da manhã, banho, almoço, lanche da tarde, higiene bucal e do vestuário, tendo horários que devem ser cumpridos mediante supervisão de funcionários. Entretanto, destaca-se que, durante as observações, constatou-se que a escola está enfrentando dificuldades em relação ao número de funcionários para coordenar estas atividades, ficando de certa forma, um acúmulo de funções para os outros funcionários e até mesmo para os docentes que precisam, muitas vezes, auxiliar no cumprimento dessas atividades.

Ficou evidente durante as sessões de grupo focal que essas dificuldades também ocorrem devido às mudanças realizadas pela entidade governamental responsável pela escola. Os docentes se mostram sensibilizados com essas mudanças e sentimentos como o de desamparo proveniente do descaso sentido por parte da entidade mantenedora surgem nesses trabalhadores, como exemplificado na fala abaixo:

[...] se alguém está com problema, alguém de nós que está no dia aqui que vai ter que ir lá auxiliar no banho. Mas antes a gente não precisava disso aí, porque tinha pessoal [...] desde o início da escola, a gente sempre precisou de ajuda. Então eu sinto que a gente está muito desprotegido e a coordenadoria não tem esse entendimento [...] D6

Assim, percebe-se que junto com a questão da redução de carga horária dos docentes, a falta de recursos humanos também interfere no trabalho dos mesmos. Essas questões provocam a sobrecarga e o acúmulo de trabalho a esses trabalhadores, uma vez que o pouco

tempo de trabalho e a falta de pessoal para dar conta das atividades que a escola exige, faz com que os docentes tenham que assumir outras demandas que não são de sua competência.

Ainda nesse contexto, evidencia-se que a organização do trabalho, representada pela instituição mantenedora da escola, a 8ª CRE, é percebida pelos docentes como incompreensível e distante do trabalho da escola, trazendo descontentamento aos docentes. Dessa forma, a organização do trabalho pode ser entendida também como "negociações entre quem organiza e quem faz" (LANCMAN; UCHIDA, 2003, p. 87), sendo relevante um equilíbrio entre o que é prescrito e a realidade do trabalhador.

Por ser uma escola que atende crianças e adolescentes com uma realidade social singular, o regime escolar é dividido em etapas, não havendo período delimitado para ingresso e permanência do aluno em cada etapa, sendo o currículo organizado a partir da realidade dos seus alunos. Dessa forma, o Ensino Fundamental completo é oferecido em quatro etapas, abrangendo os nove anos do Ensino Fundamental, sendo que a 1ª etapa corresponde aos três primeiros anos de ensino fundamental (1º ano, 2º ano e 3º ano); a 2ª etapa corresponde ao 4º e 5º ano de ensino; a 3ª etapa corresponde ao 6º e 7º ano de ensino e a 4ª etapa corresponde ao 8º e 9º ano de ensino.

O ingresso desses alunos acontece em qualquer época do ano, atendendo crianças e adolescentes entre 10 e 18 anos que estejam dentro dos critérios de inserção na escola, sendo a matrícula realizada pelos seus responsáveis ou pelo próprio aluno. Os alunos chegam até a escola por indicação da central de matrículas do Estado; por indicação dos conselheiros do Conselho Tutelar do município e também, em alguns casos, por indicação do juizado de menores. Durante a análise dos documentos escolares, evidenciou-se que cerca de 100 alunos estão matriculados. Porém, durante as observações realizadas, percebeu-se que a realidade é diferenciada, uma vez que cerca de 15 a 20 alunos frequentam este ambiente escolar. Ressalta-se ainda, que esta parcela de alunos não frequenta regularmente a escola, ou seja, ficam por vezes, dias ou semanas sem comparecerem às aulas ou às Oficinas Pedagógicas.

Em relação ao trabalho docente com crianças e adolescentes em situação de risco social, este se apresenta com alguns aspectos particulares que permeiam o contexto de trabalho dos docentes, mostrando-se singular e diferenciado do contexto das outras escolas estaduais de ensino fundamental que não atendem a esse público. Estas singularidades referem-se, principalmente, à realidade de seus alunos, a qual interfere de forma significativa no andamento do trabalho dos docentes que atuam nesta escola e também a forma como os docentes lidam com esses contextos de vida.

Sendo assim, os docentes percebem o seu trabalho com crianças e adolescentes em situação de risco social como desafiador em vários aspectos, não somente no âmbito didático-pedagógico, mas também humano e pessoal. Entre os fatores que torna esse trabalho um desafio para esses trabalhadores é o contexto de vida em que muitos alunos se encontram, como a problemática da drogadição, da violência, da prostituição e das transgressões a lei, tornando a realidade deles complexa. Essas problemáticas vivenciadas pelos docentes, neste cenário, acarretam consequências no ambiente escolar e também refletem nas relações entre os docentes, alunos e seus familiares.

Vale ressaltar que a escola participante deste estudo vivenciou transformações em relação ao seu processo de trabalho, pois antes trabalhava com alunos que, em sua maioria, se encontravam em situação de rua, resgatando os mesmos dessa realidade, ou seja, os docentes e demais funcionários iam à busca dos alunos nas ruas, convidando-os a participar da escola. Entretanto, atualmente, a escola trabalha com crianças e adolescentes que estão em situação de risco social e em defasagem de idade e ou de série, sendo que os alunos vão até a escola procurando o seu atendimento, seja por indicação de órgãos públicos (central de matrículas do Estado, Conselho Tutelar do município, juizado de menores) ou por conhecimento dos pais ou responsáveis.

Nos grupos focais os docentes referiram que a maioria dos alunos é usuário de drogas, se encontra em situação de prostituição, sendo alvo de todos os tipos de violência e cometendo transgressões, como nas falas abaixo:

[...] eu percebo uma coisa bastante complexa, no sentido assim, porque se fosse só pobreza, seria mais ameno, mas eu percebo o quanto tem coisas por traz que faz até com que eles desapareçam da aula. Tem abuso, tem agressões, bastante violência, tem tudo que é transgressão, tem bebida, tem droga, tem roubo, eles são mandados, eles são usados pra alimentar os outros D2

[...] já entram prontos, fumando, se drogando, se prostituindo. Com 10 anos entra uma aluna aqui, um aluno aqui que já tem uma experiência terrível de vida [...] D5

Destaca-se que além de outros fatores relevantes, a desestruturação familiar, escolas despreparadas e a falta de acesso aos bens de consumo essenciais podem conduzir significativa parcela de crianças e adolescentes a marginalização e a situações de intenso conflito social (FONSECA et al., 2012).

O consumo de substâncias psicoativas também é um grave problema de saúde pública e seu consumo se inicia, geralmente, na adolescência. Nesta fase, tem sido associado a problemas escolares (faltas, repetência, evasão escolar e dificuldade de aprendizagem), sociais

(relacionamentos com outros usuários e envolvimento em atividades ilegais), características de personalidade (intolerância à frustração, desinibição, agressividade e impulsividade), transtornos psiquiátricos e problemas familiares (GALDURÓZ et al., 2010; MORIHISA; BARROSO; SCIVOLETTO, 2007).

Assim, esses elementos constituem o ambiente de trabalho dos docentes que atuam na escola, condicionando-os a situações de violência verbal e também física que muitos, possivelmente, não tenham sido preparados para lidar. Vale ressaltar que durante as observações, foi possível vivenciar alunos utilizando palavras agressivas, assim como gestos e ações contra os docentes e funcionários da escola, evidenciando o contexto desafiador de trabalho enfrentado por esses trabalhadores.

O contexto de vida dos alunos é complexo envolvendo aspectos sociais que não dependem somente do trabalho pedagógico e didático dos docentes. Segundo os participantes deste estudo, o trabalho deles com essas crianças e adolescentes em situação de risco social tem como finalidade resgatar a cidadania desses alunos, mediar e auxiliá-los a compreender o próprio contexto de vida. Isso evidencia o papel social desses docentes perante a situação apresentada por esses alunos:

[...] acho que esse resgate humano que é o nosso papel. Resgate não só da cidadania, mas da humanidade que também está perdida, porque quando eu não falo o que eu vejo que está errado, eu estou contribuindo pra que ele continue lá no chão. Então, se eu falar e ele ouviu ou não ouviu, aí é problema dele, mas eu tenho responsabilidade de sempre estar tentando puxá-lo pro melhor [...] acho que o nosso papel é esse aí, de mediar, puxar, despertar, de qualquer coisa assim, de mostrar o outro lado, mesmo que as argumentações deles sejam muito fortes [...] nós, como profissionais, queremos o melhor para as pessoas que passam por nós”
D6

[...] criar condições e mostrar o caminho, formar valores que capacite ele. Pelo menos, que eles tenham a oportunidade de exercer realmente a cidadania de forma consciente [...] não se pode apenas se preocupar com o pedagógico, porque tu te preocupando com isso, o resto trabalha paralelo. D7

Dessa forma, percebe-se que ser docente neste ambiente, está muito além do didático-pedagógico, mas implica no engajamento desses trabalhadores em algo mais amplo, mais complexo que são os aspectos sociais envolvidos no seu fazer, lidando em especial, com a violência e a drogadição. Estes trabalhadores se sentem compromissados com o resgate desses alunos, ajudando-os a compreenderem suas responsabilidades e buscando reinseri-los na sociedade por meio da educação.

Assim, compreende-se que a escola possui um papel fundamental na formação dos indivíduos, indo além da função de instruir, mas atuando também na construção das relações

sociais, sendo que esta formação deve ser estabelecida com base nas situações reais com as quais os alunos convivem no seu dia a dia (SANTOS et al, 2011). Dessa forma, acredita-se que a educação potencializa a transformação da realidade, uma vez que não se restringe ao compromisso social, sendo efetivada por meio da participação crítica dos sujeitos envolvidos nesse processo (FREIRE, 1997).

Os docentes também se sentem frustrados, pois os alunos não compreendem que a escola é o caminho para vencer as dificuldades existentes em seus contextos de vida, como aparece nas falas a seguir:

[...] a maior frustração que eu tenho é com o pouco aprendizado deles que, isso sim, poderia modificar a vida deles. D2

[...] eles não têm maturidade e capacidade de perceber que a escola é um veículo, é uma oportunidade de eles saírem dessa situação. Por isso que eu não aceito quando dizem que eles são excluídos e não tem oportunidade. Eu discordo disso. Eles têm, só que eles não têm essa maturidade e essa capacidade de perceber. D7

Nesse contexto, segundo Paulo Freire, “a capacidade de aprender existe não apenas para nos adaptar, mas, sobretudo para transformar a realidade, para nela intervir, recriando-a” (FREIRE, 2004, p.72). Dessa forma, a educação apresenta-se como um recurso imprescindível para a mudança da realidade dessas crianças e adolescentes em situação de risco social, permitindo ampliação da inserção social dessa população, possibilitando também o exercício e o resgate da cidadania.

Entretanto, os docentes se sentem impotentes diante do comportamento adotado pelos alunos, uma vez que os mesmos não reconhecem os benefícios do ambiente escolar e a grandeza desta oferta em suas vidas. Essa imaturidade influencia nesse olhar dos alunos para a relevância da escola sendo atribuída, muitas vezes, às próprias transformações da adolescência. Diante desse contexto, a frustração surge diante da incompletude dos resultados apresentados pelos alunos.

A família é compreendida como base para a formação social das crianças e adolescentes atuando na construção da identidade individual e coletiva. É no núcleo familiar que as pessoas buscam apoio e compreensão e vislumbram possibilidades, pois, independentemente das dificuldades enfrentadas, é nele que as relações mais intensas são estabelecidas (BRUSAMARELLO et al., 2010). A atuação da família junto à escola é imprescindível para que a educação aconteça de forma eficaz, por meio de um trabalho conjunto e de apoio mútuo. Entretanto, quando a família é marcada pela desigualdade social, más condições de vida, tráfico e consumo de drogas, violência e fragilização dos vínculos

familiares (COSTA, 2013a), esta pode tornar-se nociva para seus membros, em especial, para as crianças e adolescentes.

Segundo o Art. 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA),

é dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária (BRASIL, 1990b).

Dessa forma, a família é essencial na educação de suas crianças e adolescentes, não somente no favorecimento do acesso à escola, como também na participação da vida escolar de seus filhos. Assim, essa característica da ausência da família junto à escola, mostrou-se como uma situação causadora de sentimentos como desgaste e frustração para os docentes da escola cenário deste estudo, como aparece a seguir:

[...] nós é que temos que fazer aquilo que os pais não estão fazendo, a questão do limite, queira ou não queira eles pedem limites [...] a obrigação dos pais de manter na escola não tem “não posso com essa criança, não posso mais com esse menino”[...] D5

[...] família é como se fosse um elo dessa formação de rede e falando numa escola, que eu vou denominar como tradicional, fora da nossa realidade, a família está como omissa. Ela existe, mas se omite. Aqui na nossa ela é ausente, porque na maioria das vezes elas não existem, essa é a diferença e é o agravante também, porque tu ter a família e ela se omitir não tem o mesmo grau de consequência do que tu não ter [...] inclusive eles (os pais) acobertam a ausência da escola, criam justificativas para que o aluno não venha a escola, pra que ele continue faltando e não colaboram pra que esse processo seja invertido [...] D7

Evidencia-se por meio das falas dos docentes que a ausência da família junto à escola, o que reflete no trabalho deles, podendo promover até mesmo certa sobrecarga psíquica diante das atividades que, muitas vezes, lhes são impostas. Entende-se por cargas de trabalho como o conjunto de esforços desenvolvidos pelos trabalhadores para atender as exigências das tarefas, abrangendo os esforços físicos, cognitivos e os emocionais (LAURELL; NORIEGA, 1989), ou seja, além das demandas referentes à sua práxis profissional. Assim, os docentes estão tendo que lidar com situações que poderiam ser amenizadas se houvesse essa parceria entre as famílias dos alunos e a escola.

Segundo Tavares (2012) hoje em dia tornou-se comum, as famílias entregarem para a escola o dever que é dos pais, de dar educação aos seus filhos. Segundo a autora, a sociedade moderna trouxe consigo uma nova estrutura familiar sendo comum encontrar pai de um lado e mãe de outro e o filho no meio, muitas vezes de brigas, tornando a vida do adolescente ou da

criança uma confusão de valores. Dessa forma, eles chegam à escola carregados de problemas, descontando, muitas vezes, no professor e através de comportamentos sem limites. O comportamento da criança e do adolescente é reflexo do que eles estão sentindo ou vivenciando em casa com seus pais e familiares.

Além disso, os docentes referiram que tem o fator da drogadição, violência e prostituição presentes na maioria dos lares, tornando-se, muitas vezes, uma forma de sobrevivência passando de geração para geração e recaindo sobre a escola e, conseqüentemente, sobre o trabalho docente. Percebe-se, assim, que os alunos desta escola apresentam necessidades básicas e essenciais para o seu desenvolvimento como indivíduos não atendidas como, por exemplo, falta de afeto, de um ambiente familiar saudável e de cidadania, o que contribui para que essas crianças e adolescentes estejam em situação de risco social.

Outro aspecto que torna esse trabalhado desafiador em função da realidade dos alunos são as constantes surpresas que os docentes encontram em seu cotidiano de trabalho, uma vez que é o comportamento do aluno que, muitas vezes, dita o andamento das atividades, comprovadas pelas falas dos docentes:

é muito cansativo, muito desgastante, porque se tem dois ou três interessados, os outros não estão, tu está programada, te organiza, aí tu pensa em desenvolver aquilo ali. No entanto, dois, três desenvolvem, os demais tu tem que trabalhar diferente ou ouvir ou só deixar fazer a parte que eles acham que são capazes e, muitas vezes, tu não consegue interagir com eles como tu deveria. Isso frustra, cansa, a gente se desgasta mesmo, é muito difícil. D1

[...] constantemente nós temos novidades aqui, em todos os sentidos, aqui dificilmente se tem alguma rotina que tu possa traçar [...] então é desafiador mesmo lutar contra a realidade dessas crianças [...] às vezes não se tem resultado nenhum. Tem momento que tu fica totalmente impotente, frustrado, não consegue realizar o que tu planejou. Na minha concepção é muito difícil, eu classifico como desafiador em todos os aspectos. D7

Percebe-se que para esses docentes, a condição de vida dos seus alunos, a qual influencia no comportamento dos mesmos, gera conseqüências diretas na sua conduta em sala de aula, mobilizando nesses trabalhadores sentimentos de impotência e frustração. Estes sentimentos surgem, uma vez que não há estabilidade no planejamento de suas atividades, tendo que o docente estar preparado para desenvolver novas propostas em sala de aula, além de ter que lidar com o fato de os alunos estarem em situação de risco social.

Assim, a situação de risco social é entendida como a condição que por meio de suas circunstâncias de vida, estão expostas a situações de violência, ao uso de drogas e a

experiências relacionadas a privações que permeiam a ordem afetiva, cultural e socioeconômica, desfavorecendo o pleno desenvolvimento biopsicossocial (PESSALACIA; MENEZES; MASSUIA, 2010). Esta condição é um dos fatores determinantes que faz com que o trabalho docente nesta escola, seja um cenário desafiador para esses trabalhadores, tornando-se complexo e singular, promovendo oscilações em relação a como o docente se sente e percebe o seu trabalho.

Trabalhar com crianças e adolescentes com este perfil demanda dos docentes atitudes e posturas diferenciadas para promover uma educação especializada e de qualidade, assim como para manter um equilíbrio emocional diante das diversas situações de desgaste que enfrentam no seu cotidiano de trabalho. Com isso, este contexto requer do docente disponibilidade, flexibilidade e compreensão para lidar com essas crianças e adolescentes, o que pode ser evidenciado pelas falas desses trabalhadores:

aqui na escola eles perceberam todo esse trabalho que a gente faz, eles também tem a liberdade de tratar a gente como eles tratam, porque eles soltam os cachorros na gente [...] eles têm liberdade pra fazer isso, fazer na gente, porque em outras escolas vão expulsar, vão isso, vão aquilo. Aqui na escola esse olhar diferenciado que permite que a gente sofra isso, entre aspas, porque a gente se permite. É claro que existem situações e situações, mas têm coisas que eles não fazem nas outras escolas que eles fazem aqui [...] eles sabem que no fundo a gente arrebanha, a gente tem uma coisa diferenciada com eles, a gente pode ficar fula da vida com as coisas que eles fazem, mas tem outras vezes que eles sabem que eles podem contar com a gente. D5

[...] sempre quando eu tenho um problema, eu me lembro que eles são muito carentes, então o que eu gostaria que eles me dessem de retorno talvez não seja possível, e quando brigam, eu dou uma pensadinha, mesmo que eu fique braba no momento e bata de frente, será que ele está brigando comigo? Às vezes não é comigo que ele está brigando, é um todo, que eu, se fosse eu não sei se seria capaz de me reerguer como eles se reerguem [...] D6

[...] tu tem que ser flexível, deixar que o aspecto humano, emocional realmente consiga te abrir pra outros horizontes que tu não tenha só uma visão específica de educador e pedagógico também. D7

Portanto, o vínculo e a afetividade são fatores de destaque frente ao trabalho dos docentes com crianças e adolescentes em situação de risco social, em especial pelo contexto de vida ao qual estão inseridos, permeado muitas vezes por violência, drogadição e abandono. Os docentes percebem a relevância dessa construção de vínculos, assim como notam que também têm participação importante na vida de seus alunos, tornando essa afinidade recíproca também por parte deles. Essa disponibilidade dos docentes faz como que essas crianças e

adolescentes busquem nesses trabalhadores suporte que talvez em seus lares ou em outras instituições não possuem ou possuiriam.

Com isso, essa liberdade e compreensão mencionada pelos docentes, mostra que o trabalho dos mesmos neste cenário se configura para além do didático-pedagógico e sim envolvendo aspectos humanos e emocionais essenciais, evidenciados por meio do olhar diferenciado desses trabalhadores diante de seus alunos, levando a um maior envolvimento do docente. O vínculo e o afeto se tornam fundamentais no trabalho com crianças e adolescentes em situação de risco social, tendo em vista sua fragilidade e carência em tantos aspectos, sendo o carinho desses docentes um refúgio diante da realidade enfrentada por esses alunos.

Tendo como base o afeto, é possível formar seres humanos melhores não fazendo do espaço escolar um local só de repreensões, exigências, autoritarismo e punições, mas sim um local de interatividade, compartilhamento, contentamento e, principalmente, de respeito e afeto ao próximo (SANT'ANNA; ALMEIDA; ELIAS, 2011). Assim, diferente dos métodos tradicionais (que priorizam a inteligência e o desempenho em sala de aula), é proposto o desenvolvimento desses alunos dentro de uma cultura mais humanizada, considerando o aluno como um todo (NOVA ESCOLA, 2008, p.74), ou seja, considerando o contexto de vida desses alunos.

Percebe-se, dessa forma, que o relacionamento entre esses docentes e seus alunos possui certa ambiguidade, uma vez que determinados comportamentos adotados pelos alunos são geradores de frustração e desgaste aos docentes. Entretanto, ao mesmo tempo, os docentes compreendem a causa de certas atitudes e acolhem seus alunos, procurando amenizar suas carências e defasagens, buscando na educação a saída dessa realidade complexa a qual os alunos estão inseridos.

A escola, cenário deste estudo, foi percebida como um contexto de trabalho diferenciado, com peculiaridades próprias que vão além da condição de risco social apresentado por seus alunos, mas perpassa pelo olhar diferenciados que os docentes e os outros funcionários apresentam sobre os mesmos e ainda a postura do não julgamento, mas sim a compreensão de que as condições sociais as quais essas crianças e adolescentes estão submetidas é que promovem e repercutem em suas atitudes.

Por conta disso, os docentes estão expostos a fatores que interferem em seu trabalho e também podem trazer consequências a sua saúde, em especial, a saúde psíquica desses trabalhadores. A violência sofrida pelos alunos, a drogadição e o descaso das famílias com os mesmos, são exemplos das barreiras sociais complexas com as quais esses docentes lidam em seu cotidiano, mobilizando sentimentos de impotência e desgaste. Além disso, a violência

verbal sofrida por esses trabalhadores e praticada pelos alunos, a incompreensão e a falta de apoio por parte da instituição mantenedora se associam ao rol de fatores que interferem no contexto de trabalho desses docentes, representando a organização do trabalho.

Esses fatores promovem de certa forma, uma carga psíquica negativa a esses docentes. De acordo com Silva (2011) e Dejours (2011b), a carga de trabalho é diferenciada em carga física e carga mental. A primeira está associada ao esforço físico e ao desgaste das estruturas corporais para a realização de determinado trabalho. Já a segunda propõe um referencial específico reservado aos elementos afetivos e relacionais, ou seja, carga psíquica do trabalho, podendo ser carga psíquica negativa e positiva no trabalho.

Conforme Dejours, Abdoucheli e Jayet (2011), o ser humano dispõe de três vias de descarga para as suas tensões cotidianas, sendo elas: a via psíquica (representações mentais capazes de descarregar parte da tensão interior); via motora (consiste na utilização da musculatura através de comportamentos agressivos, violência, fuga) e via visceral (afeta o sistema nervoso autônomo gerando um desordenamento das funções somáticas do indivíduo). Esses relatam que todo o trabalho comporta em si uma carga psíquica entendida através do que poderia ocasionar uma retenção pulsional.

O subemprego de “aptidões psíquicas, fantasmáticas ou psicomotoras” são apontadas como sinais de perigo (DEJOURS, ABDOUCHELI E JAYET, 2011, p.24). Assim, quanto menos a tarefa possibilitar uma descarga de energia psíquica maior será a carga psíquica dela o que a torna mais fatigante, podendo promover o sofrimento do trabalhador (SILVA; NETO, 2012.).

Nessa perspectiva, percebe-se que trabalhar com crianças e adolescentes em situação de risco social condiciona os docentes a uma forma diferenciada de trabalho. Muitas vezes, eles têm que lidar com demandas que vão além das referentes à sua práxis profissional e expõe esses trabalhadores a fatores que podem trazer consequências para sua saúde. Ao mesmo tempo, permite que esses docentes através dessa experiência, possam refletir sobre o seu papel social e a relevância do seu trabalho na vida dessas crianças e adolescentes promovendo, através da educação, a modificação dessa realidade complexa, resgatando a cidadania e os valores desses alunos através da sua reinserção na sociedade.

5.3 (In)Satisfação no trabalho docente

A vida humana é organizada na sociedade a partir do trabalho. Sob esse pensamento, entende-se que ele pode ter significados ambíguos para o trabalhador: por um lado, significar sacrifício, castigo, sofrimento e insatisfação; e por outro, significar libertação, realização, prazer e satisfação (SILVA, 2008). A satisfação no trabalho pode ser fonte de saúde, bem como a insatisfação pode gerar prejuízos à saúde física, mental e social, acarretando problemas à organização e ao ambiente de trabalho (MARQUEZE; MORENO, 2005).

Vale destacar, que além dos fatores predisponentes para o surgimento da satisfação no trabalho, durante as discussões dos GF, duas questões foram abordadas pelos docentes, sendo elas: o que é estar satisfeito e a importância da satisfação no trabalho que desempenham. Assim, os docentes referiram que estar satisfeito é desejar voltar ao trabalho, não perder o estímulo de querer retornar ao seu local de trabalho, como mostra a fala a seguir:

[...] o dia que antecede tu vim trabalhar aqui tu não esteja: “ah, amanhã eu vou pra lá”, graças a Deus não estou nesse ponto, espero não chegar [...] não perder a vontade de estar aqui [...] D7

Ensinar é uma tarefa que possui certa exigência do docente, em termos de horas de trabalho e investimento emocional, as quais sugerem que a relação íntima do docente com o trabalho também pode afetar alguns elementos da satisfação e o bem-estar mental. Assim, um docente que está insatisfeito, desencantado ou frustrado com as perspectivas estabelecidas pela escola ou as perspectivas da sua carreira, pode encontrar maior dificuldade em produzir um tipo de esforço contínuo, que é exigido para estimular os alunos para aprender continuamente, quando comparado a um docente que se sente mais realizado ou satisfeito (MOREIRA, 2005), ou seja, um docente que está motivado para trabalhar.

Percebe-se que esta vontade de estar no ambiente de trabalho e também o desejo de retornar a ele referida pelos participantes, estão relacionados à motivação, ou seja, o trabalhador se sente motivado a retornar ao seu local de trabalho. Dessa forma, pode-se compreender que o trabalhador sente-se satisfeito com o seu ambiente de trabalho e da mesma forma com o trabalho que realiza, entendendo que a motivação do docente é influenciada pelo modo como ele se sente diante das reações do ambiente em que atua (PIMENTA; SANTINELLO, 2008).

Nesse contexto, entende-se que a satisfação e o prazer no trabalho são uma soma de variados elementos que compõem o mundo pessoal e profissional, bem como o resultado da avaliação do trabalhador acerca de seu trabalho. Assim, o grau de satisfação e motivação de uma pessoa é uma questão que pode afetar a harmonia e a estabilidade psicológica dentro do local de trabalho (NUNES et al., 2010). A satisfação no trabalho desses docentes os motiva para o trabalho, dá estímulo e impulsiona esses trabalhadores a quererem retornar ao seu local e a exercer a sua função diante das crianças e adolescentes, assim como a manter certo equilíbrio psicológico diante das diferentes situações vivenciadas por esses trabalhadores.

Ressalta-se que os docentes apontaram a importância da satisfação no trabalho como fundamental para o desenvolvimento de suas atividades para que o trabalhador possa sentir-se bem e realizado, não somente no trabalho, mas de uma forma geral, como na fala abaixo:

[...] se tu tiver satisfeito, tu vai produzir mais, tu vai ser uma pessoa mais alegre, mais realizada, vai estar de bem com a vida e faz bem em tudo, a satisfação te traz tudo isso D7

Desempenhar a profissão de docente atualmente é um trabalho complexo, no qual a sociedade influencia muito, por meio de um contexto econômico, social e cultural que não motiva e nem incentiva a escolha desta profissão. Somado a isso, muitos docentes enfrentam diariamente, condições de trabalho desanimadoras, sendo que a sociedade e as famílias, muitas vezes, não conseguem alcançar certos objetivos educacionais, transferindo o cumprimento dos mesmos para os docentes (LOPES; MARQUEZINE, 2012).

Entretanto, quando o trabalhador está satisfeito com o seu trabalho, a satisfação torna-se resultado de uma afeição que o mesmo origina ou demonstra a partir da relação que tem com as atividades que desenvolve. Quando o trabalhador se identifica com os diversos aspectos do trabalho, ambiente, colegas, chefia, entre outros, este está satisfeito no seu trabalho. Destaca-se que um trabalhador satisfeito com os aspectos do seu trabalho, torna-se mais produtivo em relação ao desenvolvimento das suas atividades (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Entretanto, quando o trabalhador está insatisfeito no trabalho, podem não trabalhar de forma adequada e isso pode gerar consequências tanto para a organização quanto para si próprios, comprometendo sua saúde física e mental, interferindo no comportamento dos mesmos (MARTINS; SANTOS, 2006). Em relação ao trabalho docente, observa-se que são solicitados desses trabalhadores papéis diversificados, tarefas para as quais, muitas vezes, não

foram devidamente preparados, promovendo a insatisfação no trabalho, gerando em muitos o desgaste físico e psicológico (ROCHA, 2014).

Em revisão com meta-análise de 485 investigações sobre satisfação no trabalho e processo saúde doença, evidenciou que a satisfação no trabalho vem decrescendo em vários países, com consequências nocivas para a saúde física e mental dos trabalhadores (FARAGHER; CASS; COOPER, 2005). Nesse contexto, percebe-se a importância que a satisfação no trabalho desempenha sobre os trabalhadores, para a organização do trabalho e para aqueles que recebem o resultado desse trabalho, uma vez que esta promove o bem-estar do trabalhador e o seu rendimento para o trabalho, trazendo benefícios para todas as partes envolvidas nesse processo.

Assim, o presente capítulo apresenta duas categorias temáticas **fatores geradores de satisfação no trabalho docente** e **fatores geradores de insatisfação no trabalho docente**, as quais se encontram detalhadas, a seguir.

A categoria temática “fatores geradores de satisfação no trabalho docente” é composta pelas seguintes subcategorias: reconhecimento do trabalho docente; sensação de ser útil; gostar do que faz e relações interpessoais harmoniosas.

Já a categoria temática “fatores geradores de insatisfação no trabalho docente” é composta pelas seguintes subcategorias: fragilidade nas relações interpessoais e falta de apoio da CRE.

5.3.1 Fatores geradores de satisfação no trabalho docente

O trabalho com crianças e adolescentes em situação de risco social proporciona situações singulares aos trabalhadores que com eles convivem, em especial, aos docentes da escola deste estudo, uma vez que passam parte do seu dia frente ao aluno, seja em sala de aula ou através das oficinas pedagógicas. Dessa forma, apesar dos docentes referirem apresentar em seu cotidiano de trabalho algumas situações que lhes causam insatisfação, há também situações satisfatórias, as quais são responsáveis pela permanência e retorno desses trabalhadores ao seu local de trabalho.

Assim, apesar da insatisfação estar presente no trabalho dos docentes, é preciso ressaltar que há situações geradoras de satisfação no seu cotidiano de trabalho. é válido

ressaltar que a relação entre a organização do trabalho e o aparelho mental não é tão unívoca, pois o trabalho pode ser favorável ao equilíbrio mental e à saúde do corpo (DEJOURS, 1992).

A satisfação no trabalho vem sendo associada à saúde do trabalhador, uma vez que os indivíduos mais satisfeitos apresentam melhor qualidade de vida e menores índices de adoecimento físico e mental. Insatisfação e sofrimento psíquico influenciam diretamente no comportamento do trabalhador, o que se traduz na forma de absenteísmo, rotatividade, acidentes de trabalho, greves, dentre outros (MARTINEZ; PARAGUAY; LATORREB, 2004; FERNANDES et al, 2010).

Corroborando, a satisfação no trabalho é identificada como aspecto que interfere no estado emocional do indivíduo em seu ambiente de trabalho (GUIMARÃES et al. 2011). Desse modo, a satisfação no trabalho destes docentes apareceu relacionada diretamente ao aluno, sobretudo no que se refere ao reconhecimento do trabalho realizado, seja pelos alunos em sala de aula, por meio do interesse demonstrado nas aulas e curiosidade em aprender; como também por ex-alunos. No que se refere aos ex-alunos, isso é, identificado naqueles que estão trabalhando ou dando seguimento aos estudos, aos que não seguiram no tráfico, na drogadição, os que conseguiram dar um novo rumo às suas vidas. Além disso, evidenciou-se que a sensação de ser útil na vida dos alunos; o gostar do que faz e o relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho de forma harmoniosa somados ao reconhecimento do trabalho, são fatores precipitadores de satisfação no trabalho para esses docentes, os quais serão abordados a seguir.

Assim sendo, o reconhecimento do trabalho realizado advindo dos alunos, foi referido pelos docentes como um fator desencadeador de satisfação no ambiente de trabalho, tendo duas fontes de origem: por meio dos alunos em sala de aula e também por meio dos ex-alunos que conseguiram dar um novo rumo às suas vidas, como evidenciado:

[...] quando a gente consegue um bom andamento do trabalho, a gente se surpreende e é gratificante [...] quando eu consigo com que eles interajam durante as minhas aulas, quando eu vejo que eles estão integrados na atividade proposta. O que me deixa muito satisfeita é quando a gente pode dialogar, quando não acontecem palavras de agressões, quando eles estão bem no grupo, isso pra mim me satisfaz muito quando a gente pode contar com a atenção deles [...]. D1

[...] um aluno que a gente veja que deu certo, pra gente é uma conquista imensa. Então, quando eu encontro com algum aluno que foi nosso que está trabalhando [...] eu acho que a gente tem que pensar naquele que deu certo, os outros podem seguir o exemplo também [...]. D3

Com um pequeno resultado, tu esquece uma grande frustração. D7

Pode-se observar que para os docentes testemunharem o crescimento pessoal e também profissional dos ex-alunos, é algo gratificante e uma forma de reconhecimento do seu trabalho, visto que a docência deve ser a base para o desenvolvimento de qualquer outra profissão (SOUSA NETO, 2005). Assim, a docência se constitui uma das mais importantes profissões, indispensável para o desenvolvimento social e o crescimento econômico da sociedade (TARDIF; LESSARD, 2009; GATTI; BARRETO, 2009).

Da mesma forma, a satisfação acontece também em sala de aula, por meio do reconhecimento dos alunos no momento em que demonstram interesse, vontade de aprender e curiosidade sobre o que está sendo ensinado, valorizando a presença do docente em sala de aula. Há estudo (MOREIRA 2005) que evidencia que o desafio do ensino e o ato de ensinar são considerados por muitos docentes como extremamente agradáveis e que as relações docente/aluno são frequentemente fontes de satisfação.

Em pesquisas da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) envolvendo diferentes países (OCDE, 2009; 2011) são referidos que a avaliação do trabalho dos docentes e o *feedback* que recebem tem uma influencia positiva na satisfação que esses manifestam.

Nesse sentido, destaca-se que o sentimento de valorização e de reconhecimento produz junto ao trabalhador o prazer/satisfação com seu trabalho, permitindo a construção de arranjos criativos na organização de suas atividades, nas quais se sentem aceitos e valorizados, a partir do que fazem e produzem individual e coletivamente (GLANZNER; OLSCHOWSKY; KANTORSKI, 2011). Ratificando, é relevante destacar que para o trabalho ocorra como fonte de saúde é necessário o reconhecimento daquele que trabalha, uma vez que nele reside a possibilidade de dar sentido ao sofrimento vivenciado. Esse reconhecimento pode ocorrer tanto pelo grupo de trabalho, por diferentes níveis hierárquicos ou por clientes (MENDES; VIEIRA; MORRONE, 2009).

Segundo a Psicodinâmica do Trabalho, há duas formas de reconhecimento, isto é, o reconhecimento baseado em um julgamento de utilidade (proferido essencialmente pelo outro na linha vertical), articulado geralmente pelos superiores hierárquicos, subordinados e, eventualmente, pelos clientes; e o reconhecimento advindo de um julgamento de beleza ou estética (proferido essencialmente na linha horizontal) pronunciado pelos pares, colegas, membros da equipe ou da comunidade (DEJOURS, 2005; DEJOURS, 2011b; LIMA, 2013).

No contexto desses docentes aparece a importância do julgamento de utilidade, uma vez que se sentem mais reconhecidos pelos alunos, ou seja, esse reconhecimento não ocorre apenas eventualmente e sim se torna o mais importante para o docente. Os docentes abordam

a satisfação associada à sensação de ser útil para a vida dos alunos, podendo contribuir de alguma forma na vida dessas crianças e adolescentes, sendo este um fator predisponente para o surgimento da satisfação no trabalho, como nas falas a seguir:

[...] me gratifica muito trabalhar aqui. Eu me sinto necessária aqui e eu acho que eu tenho que contribuir, me sinto útil em relação aos alunos, porque nem todos querem fazer um trabalho na escola onde tem esse perfil [...] tu percebe que eles tiraram proveito, que alguma coisinha tu contribuiu, isso faz a gente se sentir bem [...]. D1

[...] quando tu consegue contribuir com algo positivo, às vezes não precisa ser o pedagógico [...] eu me sinto satisfeita quando eu consigo contribuir de alguma forma [...]. D6

Sabe-se que a docência tem papel fundamental na mediação do conhecimento, assim como na preparação de pessoas para o mercado de trabalho. Porém o trabalho docente, sobretudo, tem a atribuição de formar cidadãos para a vida, uma vez que é por meio da educação que os indivíduos podem ter condições de compreenderem e de se situarem na sociedade como cidadãos e profissionais responsáveis (LIMA; SILVA, 2012).

Percebe-se que através das falas, os docentes sentem-se necessários na vida de seus alunos, uma vez que não é somente a questão pedagógica a ser trabalhada por eles, mas também o trabalho de recondução desses alunos dentro da sociedade. Dessa forma, o docente tem uma relevância fundamental dentro da sociedade, em especial, àqueles que trabalham com crianças e adolescentes em situação de risco social, dado que a reinserção desses alunos na sociedade e a ressignificação da cidadania pode tornar-se uma exigência no trabalho desses docentes.

Pode-se considerar também, diante desse sentimento de utilidade revelado pelos participantes desta pesquisa, a relevância que o trabalho ocupa na vida desses docentes. Em estudo realizado sobre as significações do trabalho para docentes de uma IES pública e outra privada, revelou-se a importância do trabalho na vida desses trabalhadores, demonstrando que o trabalho para os docentes do estudo representa uma forma de sentir-se útil, considerado como uma fonte de felicidade e satisfação ao trabalhador (NOVO et al., 2011).

Dessa forma, o trabalho pode ser uma fonte de satisfação e auxiliar na saúde mental dos trabalhadores, da mesma maneira que também pode ser uma forma de prejudicar a saúde, dependendo das condições em que este trabalho se desenvolve e das características psicofísicas dos trabalhadores (TERRIN; OLIVEIRA, 2009). À vista disso, os trabalhadores optam por permanecer no mundo do trabalho porque o mesmo se traduz em prazer,

reconhecimento e utilidade, destacando-se assim, a face positiva do trabalho para eles (PIRES et al., 2013).

Nesse mesmo viés, sabe-se que é importante que o trabalhador tenha afinidade e goste do local no qual trabalha (PAGLIARI et al., 2008). Assim, os docentes participantes deste estudo, referiram que o gostar do que faz também é um fator que promove a satisfação em seu ambiente de trabalho, como pode ser visto na fala a seguir:

[...] não sei mais explicar, só sei que por mais que eles sejam como eles são eu gosto de vim aqui pro colégio, eu gosto de trabalhar com eles [...] eu acredito que eles podem ultrapassar essas barreiras, que eles podem ser alguém na vida, serem melhores [...] eu não venho trabalhar com eles pensando que é só um trabalho que eu vou fazer [...] D1

Pode-se dizer que gostar da atividade desenvolvida é um fator que influencia de forma positiva na realização pessoal e profissional. Percebe-se que “o gostar do que faz” foi assinalado como algo importante, pois referem ser essencial gostar da profissão em que atuam, do local em que trabalham e também do público que atendem, como forma de serem felizes e se sentirem motivados no trabalho. O “gostar do que faz” tem essa relação de identificação com o trabalho, de sentir-se participante do processo e não apenas executor de tarefas delegadas, realizadas de forma alienada (LIMA et al., 2014).

Nesse contexto, o “gostar do que faz” constitui-se em elemento protetor do trabalhador, contribuindo para realização de um trabalho orientado pela finalidade projetada para cada atividade de trabalho (LIMA et al., 2014). Assim sendo, ao compreender que a realização no trabalho está vinculada ao gostar do que faz, promovendo motivação ao trabalhador, a satisfação no trabalho pode estar relacionada também à contribuição do trabalhador para o próprio trabalho. O trabalho exige esforços pessoais de cada trabalhador, engajamento subjetivo, mobilização e aceitação de riscos à saúde física e mental, expectativas em relação à autorrealização, à construção da saúde e ao reconhecimento pessoal; e organização de estratégias de defesas contra o sofrimento (DEJOURS, 2005).

A satisfação é um fator que pode favorecer a produtividade assim como agregar valores ao indivíduo para que se mantenha motivado, sobretudo, ao considerar que os fatores motivacionais e de satisfação são intrínsecos e que cada pessoa pode apresentar necessidades distintas requerendo atendê-las, dentro da possibilidade organizacional (MARTINS; SANTOS, 2006). Portanto, a empatia, afinidade e gosto pelo trabalho que realizam refletem em maior prazer e satisfação no trabalho de docentes que atuam com crianças e adolescentes em situação de risco social.

Nesse âmbito, o relacionamento interpessoal harmonioso com os colegas de trabalho apareceu como um fator facilitador para o desenvolvimento da satisfação no trabalho. Entretanto, é válido destacar que essa referência apareceu na fala de alguns docentes, não sendo um pensamento unânime entre eles. Assim, o relacionamento interpessoal apareceu sob dois aspectos: como gerador de satisfação no trabalho, como também gerador de insatisfação, sendo este abordado mais adiante. O relacionamento com os colegas foi referido por alguns docentes como algo que faz bem e que ajuda nas dificuldades encontradas no dia a dia, permitindo o surgimento de amizades entre eles:

[...] aqui a gente tem isso, a gente só de olhar, um sorriso no canto da boca, já ajuda, a gente se fortalece dessa forma também [...] aqui na escola, a gente tem oportunidade de ter amizades, aqui a gente pode se olhar e saber até o que que o outro está pensando [...] a gente quer as mesmas coisas e a gente não quer abandonar o aluno. A gente quer que ele mude e é isso que nos traz aqui, é isso que nos prende aqui, justamente essa fala de todo mundo querer a mesma coisa, é isso que nos faz ficar aqui [...] D5

[...] às vezes tu está chegando e tu leva uma pedrada que teu peito, teu coração bate lá nas costas. Aí tem alguém sempre que te dá uma mão, te ajuda a reerguer [...] D6

Dessa forma, “trabalhar não é somente produzir, é também viver junto”, ou seja, o trabalhador não apenas trabalha, ele vive e convive com outras pessoas (GERNET; DEJOURS, 2011, p. 63), estabelecendo assim a construção de relações interpessoais entre os indivíduos de um mesmo ambiente de trabalho, podendo gerar tanto a satisfação quanto a insatisfação no trabalho. As relações interpessoais são vínculos de importância significativa para os seres humanos, elas revelam que uma pessoa pode influenciar atitudes e comportamentos de outras. (FONSECA; SANTANA; MOURA, 2008).

Observa-se nas falas que o ambiente de trabalho proporciona aos docentes, satisfação em ir trabalhar, ou seja, sentem-se bem, pois no ambiente de trabalho também se estabelecem vínculos, possibilitando situações de convivência e possibilidades de apoio social (FONSECA; SANTANA; MOURA, 2008). Destarte, as relações interpessoais interferem na motivação em exercer a atividade laboral e também na saúde do trabalhador (DEJOURS, 1992).

Convém apontar conforme observações realizadas que as relações interpessoais muitas vezes não aconteciam de modo amistoso na escola. Identificou-se a ocorrência de alguns conflitos entre os trabalhadores, demonstrando que a afinidade, o coleguismo e a amizade se estabelece entre alguns docentes e não de uma forma geral, o que sugere certo desgaste nas relações interpessoais.

A dificuldade de relacionamento pode gerar tensões e conflitos entre os trabalhadores, perdendo o espaço para o compartilhamento de experiências no ambiente de trabalho e a oportunidade de contribuir com ideias (MARTINS, 2008) para tornar a convivência mais agradável. Assim, compreende-se que a satisfação no trabalho para esses docentes envolve diversos fatores sendo estes abordados os principais geradores da satisfação para esses trabalhadores, perpassando pelo reconhecimento do seu trabalho realizado até as relações entre os colegas de trabalho de um modo geral.

5.3.2 Fatores geradores de insatisfação no trabalho docente

Ao longo da história, o trabalho teve significações múltiplas e ambíguas. De um lado é visto como atividade geradora de sofrimentos; de outro, como atividade prazerosa, que possibilita a realização psicossocial daquele que o realiza. No entanto, esses dois extremos, fazem parte de um mesmo processo e não podem ser considerados isoladamente, uma vez que a atividade laboral pode oferecer bem-estar ao propiciar a satisfação e, ao mesmo tempo, dificultar esse estado por gerar insatisfações, frustrações e conflitos (REBOLO; BUENO, 2014).

Dessa forma, trabalhar consiste em se deparar, inevitavelmente, com experiências de sofrimento, sendo que elas podem ser sinalizadas por sentimentos como medo, insegurança, insatisfação, desorientação, impotência, alienação, frustração, angústia, tristeza, depressão, agressividade, desgaste físico e emocional, desânimo, tensão, culpa, raiva, entre outros (MORAES, 2013). O resultado da relação do homem com o trabalho pode ser o sofrimento e a insatisfação profissional, devido ao choque entre a personalidade do indivíduo, o seu projeto individual e a prescrição imposta pela organização do trabalho que não considera a sua subjetividade (MARTINS; ROBAZZI; BOBROFF, 2010).

Em relação a esse enfoque, a insatisfação no trabalho dos docentes que atuam com crianças e adolescentes em situação de risco social, apareceu associada à fragilidade nas relações interpessoais entre alguns trabalhadores da escola e as questões relacionadas à falta de apoio da 8ª CRE (entidade mantenedora das escolas estaduais no município e região).

No que se refere às relações interpessoais entre os trabalhadores dentro da escola, apesar de aparecerem associadas à satisfação no trabalho, ela também é geradora de insatisfação no ambiente de trabalho:

Nós temos uma equipe que concentra as decisões, eu acho que assim faz coisas muito boas, mas eu acho que tem outras coisas que a gente resolve e que depois não se resolve mais e aí não se respeita mais o que o grupo falou e tem coisas que não são mais trazidas pro grupo [...] parece que fomos perdendo confiança, nós fomos perdendo essa franqueza de falar as coisas, hoje em dia a gente tem até receio de falar as coisas D5

[...] quando nos cobram, ninguém vem aqui senta e permite que nós coloquemos as coisas [...] hoje a gente não vê mais isso assim o ir e dizer essa é a minha escola a gente dizia e outro dia foi colocado aqui, a professora colocou “meu lugar”, essa expressão e daí disseram pra ela “Tua? Não é tua não. Não é tua escola, não é teu lugar”, então o que a gente faz aqui? Então é um jogo de palavras que te desmotivam, a gente fica assim “Como é que eu falo? Como é que eu coloco? Que eu sinto? Que que eu digo?”, a gente vai se fechando e quando a gente se fecha, a gente perde a oportunidade de fortalecer o grupo [...] D6

É possível compreender que há um desgaste nas relações entre o grupo de docentes e os demais trabalhadores da escola. Revela-se certa fragilidade nas relações, na qual os docentes carece serem respeitados pelos seus pares e também disporem de uma maior abertura para expor seus pensamentos sem se sentirem julgados pelos demais. Também é imprescindível que a escola se torne um local acolhedor, democrático e também multiplicador de opiniões. Torna-se fundamental ouvir os outros, ou seja, não apenas aceitar todas as decisões sem questionar, mas sim saber dialogar (FREIRE, 1997) com os demais trabalhadores que frequentam o mesmo ambiente de trabalho. A divergência de opiniões é natural e, sobretudo, fundamental para a construção de ideias novas, em especial, dentro de um grupo de trabalhadores. Entretanto, o respeito e a tolerância são relevantes para que as relações sejam saudáveis.

Nesse sentido, “o ensino de qualidade demanda uma cultura escolar onde haja diálogo, confiança, respeito, ética, profissionalismo, trabalho em equipe, autenticidade, amor pelo trabalho, empatia, dentre outros aspectos” (LÜCK, 2008, p.31), sendo estes igualmente relevantes também em outros locais de trabalho. Dessa forma, destaca-se que o ser humano é um ser que está no mundo e se relaciona com ele, interagindo com ambiente e com quem nele está (FREIRE, 1989).

Assim, quando um trabalhador atua em um ambiente conflitante e com adversidades relacionadas à organização do trabalho e às condições as quais são submetidos, estes podem experienciar a insatisfação no trabalho. Compreende-se que isto pode ocorrer quando não se percebe o ser em sua totalidade, não considerando o indivíduo exposto a um ambiente que pode levar a um esgotamento físico e, em especial, a um esgotamento mental (VIEIRA, 2014).

Nesse contexto, durante as discussões nos GF e também através das observações não participantes, foi possível perceber que alguns docentes compreendem as relações interpessoais apenas como relações de trabalho, não havendo a construção de vínculos:

a minha insatisfação quando ela existe, está estampada no rosto, eu acho que as nossas relações são relações extremamente profissionais [...] não vejo nenhuma união, eu vejo tolerância, porque é preciso ter, nada mais que isso D2

eu também acho que nem sempre essa união é verdadeira D4

Ainda, neste aspecto, alguns docentes relatam que há uma falta de união entre os docentes e o restante dos trabalhadores, demonstrando a fragilidade das relações existentes dentro da equipe de trabalhadores que atuam na escola, cenário deste estudo. As falas abaixo ilustram esta questão:

[...] a mim está incomodando muito, essa coisa da “EUquipe”, da “NÓSquipe” e o grupo, são coisa separada [...] D5

[...] a nossa voz pode ser ouvida, mas não é acatada para o grande grupo [...] se a gente for equipe, a gente fica forte, agora se a gente for indivíduo... D6

A falta de união e talvez, possa-se dizer, a falta de cooperação dos demais trabalhadores, traz desconforto para esses docentes, demonstrando que as relações interpessoais dentro de um grupo de trabalhadores influencia no bem-estar dos mesmos e também no ambiente de trabalho, podendo levar à insatisfação no trabalho. É relevante dizer que o compartilhamento de experiências se constitui um aspecto fundamental nos processos de trabalho e depende da forma como as relações sociais se efetivam (DIAS et al., 2013).

Dessa forma, essas relações podem favorecer ou confrontar-se a uma socialização que leve à cooperação entre os membros do grupo de trabalhadores (DIAS et al., 2013). As relações existentes no trabalho são complexas, sendo a cooperação definida como “a vontade das pessoas de trabalharem juntas e de superarem coletivamente as contradições que surgem da própria natureza ou da essência da organização do trabalho” (DEJOURS, 2007, p.69). Assim, para que a cooperação se torne efetiva, é imprescindível que haja confiança entre os trabalhadores e que seja construída no curso das ações cotidianas, sendo necessária surgir espontaneamente (PEREIRA; MORAES, 2013).

Ainda sobre as relações interpessoais, os docentes colocam que muitas questões abordadas entre os trabalhadores da escola, são levadas para o lado pessoal, dificultando a

convivência e o trabalho em equipe, necessários para ter-se um bom ambiente de trabalho e o desenvolvimento do trabalho de forma satisfatória. As falas abaixo evidenciam essas questões:

*a gente se ajuda, mas essa questão afetiva, a sensibilidade um pro outro, não são todos [...] a gente tem colegas que chegam, por exemplo, cumprimenta de lá até aqui, chega aqui e não sou cumprimentada, eu percebo isso, tem bastante fingimento [...] é bem evidente que tem pessoas que, se alguém vai se expressar, expor algum ponto de vista, já se ataca, se ofende e já deslança várias coisas [...]*D1

[...] infelizmente nós temos que ser francos e dizer que, às vezes, é levado um pouco para o lado pessoal, que eu acho que não deve. À vezes, compromete um pouco as nossas relações interpessoais, fragiliza esse fortalecimento [...] eu faço a leitura de que poderia ser mais saudável as relações aqui D7

Diante dos relatos dos trabalhadores referentes às relações interpessoais como um todo, pode-se inferir que estas se desenvolvem nesse cenário de maneira delicada. Isso pode estar relacionado com o contexto de trabalho, muitas vezes, conflitante em que estes sujeitos estão inseridos, aonde sua atuação exige, frequentemente, que ultrapassem a práxis docente. Assim, podemos aproximar essas divergências com o não reconhecimento do trabalho advindo dos pares, uma vez que esses conflitos podem demonstrar que o trabalhador não está percebendo o outro dentro do ambiente como um colega de trabalho, não permitindo que o mesmo sinta-se pertencente àquele meio.

Com isso, pode-se dizer que há dentro das relações, a falta do reconhecimento do tipo julgamento de estética, o qual é executado pelos pares, pela equipe (DEJOURS, 2011b). Ao ser reconhecido pelos pares, o trabalhador tem acesso ao pertencimento de uma equipe, de um coletivo, de uma comunidade profissional. Este pertencimento é a forma que o trabalhador utiliza para afastar-se da solidão (DEJOURS, 2012).

Ainda no contexto da insatisfação no trabalho dos docentes que atuam com crianças e adolescentes em situação de risco social, às questões relacionadas à falta de apoio dos órgãos públicos, também foi apontada como um fator desencadeador de insatisfação no trabalho, sobretudo no que se refere à entidade mantenedora das escolas estaduais no município. As falas a seguir evidenciam essa questão:

[...] a gente não está tendo uma relação de confiança com a coordenadoria [...] a coordenadoria coloca todos no mesmo patamar, porque são escolas e tem que ter resultados. Então não interessa se essa escola é diferenciada, se ela tem uma outra proposta [...] estou bem descrente, pelo menos com a entidade mantenedora [...] D5

a coordenadoria cobra o que? Ela quer um bom trabalho nosso, que apareça o que a gente está fazendo aqui, só que ela nos cortou pessoal pelo número de alunos, então está muito difícil, porque às vezes tu está em sala de aula e tu ouve um grito e tu não sabe se sai pra ajudar o outro colega ou se tu fica com os teus, porque antes a gente tinha um colega sempre que estava ali pelo corredor que nos auxiliava se acontecia alguma coisa [...]D6

Diante dos depoimentos dos docentes percebe-se um clima de tensão diante da atuação da coordenadoria de educação responsável pelas escolas estaduais da região central do estado do Rio Grande do Sul. Destaca-se que este órgão público representa a secretaria de educação estadual na área de sua jurisdição, tendo como atribuições também o fornecimento de pessoal qualificado para atuar nas escolas e a gestão de seus recursos financeiros e de infraestrutura (SECRETARIA DA EDUCAÇÃO DO RIO GRANDE DO SUL, 2015). Entretanto, os docentes relatam que há falta de recursos humanos de uma forma geral para atuarem no dia a dia da escola, uma vez que foram reduzidos pela própria entidade mantenedora, assim como relatam a falta de compreensão em relação ao trabalho diferenciado realizado neste ambiente, aonde o público atendido é composto por crianças e adolescentes em situação de risco social, tornando-a singular em relação às outras escolas estaduais existentes no município.

Dessa forma, pode-se inferir que há, de certo modo, uma falta de reconhecimento no trabalho baseado em um julgamento de utilidade, o qual é geralmente articulado pelos superiores hierárquicos, proferido essencialmente pelo outro na linha vertical (DEJOURS, 2005; DEJOURS, 2011b; LIMA, 2013). Isso acontece, pois o trabalho desses docentes não é visto ou no caso, reconhecido pela sua entidade mantenedora como sendo um trabalho que possui particularidades que devem ser levadas em consideração. Assim, os docentes se mostram desamparados diante dessa situação, relatando insatisfação em relação à assistência prestada pela coordenadoria de educação.

Destarte, o trabalhador colabora para a organização de trabalho e com isso espera receber o reconhecimento pelos seus esforços, por realizar mais do que o prescrito desempenhando o melhor trabalho possível. O julgamento, de conteúdo simbólico, se apresenta na forma de reconhecimento, configurando-se como uma retribuição esperada e mais valorizada pelo sujeito, dando sentido ao seu investimento subjetivo no trabalho (DEJOURS, 1999, 2011b).

Nesse contexto, os docentes ainda referem que há certa cobrança por resultados, pela produtividade da escola em questão, em relação ao rendimento escolar dos alunos. Entretanto, esses trabalhadores relatam que não são dados subsídios suficientes para que o desenvolvimento do trabalho deles ocorra de forma satisfatória, interferindo, dessa forma no

resultado final e na eficácia desses resultados. Isso pode ser explicado, pela busca da qualidade e da eficácia educacional buscada pelos governos, os quais promovem medidas interventoras, tendo em vista a melhoria do desempenho escolar, caracterizando a regulação nas políticas educativas. Entretanto, em alguns contextos, essas medidas assumem o significado de uma “obrigação de resultados”. Essa expressão é entendida como uma responsabilização das escolas e dos docentes pelos resultados escolares, promovendo certa pressão social em prol de um sistema educativo mais performativo. Isso ocorre devido a uma alta exigência social de melhoria nos resultados por parte das escolas, motivada por uma crítica de ineficiência dos serviços educativos (LESSARD, 2009).

Nesse mesmo âmbito estão presentes dentro deste contexto, os fatores organizacionais, aonde uma vez caracterizados por pressão (seja por metas, por um ritmo acelerado de trabalho, pela chefia) estão, ainda que de forma indireta, envolvidos no processo de adoecimento (MARTINS, 2009). Assim, o caráter patogênico da organização do trabalho pautada pela sobrecarga e por pressões por metas de qualidade torna-se recorrente e manifesta-se em outros espaços produtivos que utilizam as novas formas de gestão fundamentadas nas pressões por produtividade e qualidade (DEJOURS, 2007; MORAES; VASCONCELOS, 2011; ROSSI, 2010).

A satisfação no trabalho é um construto que pode exercer influência sobre o trabalhador, nas diversas esferas de sua vida: saúde física, mental, atitudes, comportamentos organizacionais e sociais (GUIMARÃES; JORGE; ASSIS, 2011; CARLOTTO; CÂMARA, 2008; MARTINEZ; PARAGUAY, 2003). Entretanto, quando a insatisfação existe também promove significativas alterações na saúde dos trabalhadores. A satisfação e insatisfação no trabalho não são fenômenos distintos, mas situações opostas de um mesmo fenômeno, ou seja, um estado emocional que se manifesta na forma de alegria (satisfação) ou sofrimento (insatisfação) (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003, p. 65).

Assim, quando o trabalho desperta vivências de experiências dolorosas como aflição, medo e insegurança provenientes de conflitos e de contradições originados do confronto entre desejos e necessidades do trabalhador e as características do contexto de produção, o sofrimento acontece (DEJOURS, ABDOUCHELI; JAYET, 2011). Esse sofrimento, de natureza mental, começa quando o ser humano, no trabalho, já não pode fazer qualquer modificação na sua tarefa para torná-la mais conforme a suas necessidades fisiológicas e aos seus desejos psicológicos – isso é, quando a relação homem-trabalho é bloqueada (DEJOURS, 1992).

Dessa forma, há dois tipos de sintomas que expressam o sofrimento: a insatisfação e a ansiedade. O sofrimento e a insatisfação no trabalho estão presentes na relação do homem com a organização do trabalho, destacando-se que o trabalhador é influenciado interna e externamente, pois traz consigo sua história, aspirações, desejos e motivações, possuindo características únicas (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2011). Pode-se dizer, então que a insatisfação no trabalho pode levar a um sofrimento do trabalhador, possibilitando o surgimento do adoecimento no trabalho.

Frente ao exposto, existem dois tipos de sofrimento, o patogênico e o criativo. O primeiro acontece quando foram explorados todos os recursos defensivos do trabalhador acarretando o desequilíbrio psíquico do sujeito e, com isso, a manifestação da doença, o adoecimento. O segundo, quando o trabalhador consegue criar soluções originais para favorecer sua saúde, trata-se do sofrimento criativo (MACHADO; MERLO, 2008; DEJOURS; ABDOUCHELI, 2011).

Mediante estas questões, os participantes deste estudo revelaram que a insatisfação presente no ambiente de trabalho apresenta-se como um fator de interferência na sua saúde, promovendo o aparecimento de sintomas como alterações no sono, cansaço e falta de disposição para o trabalho. Essas questões podem ser evidenciadas nos fragmentos a seguir:

eu tenho muito sono [...] eu sempre fui de conversar bastante, mas eu estou cansando já de conversar, de tanto a gente explicar na sala de aula eu acho [...] eu acho que é uma sobrecarga, se tu está dividida assim, tua carga horária, teu trabalho em vários em que o professor precisa trabalhar 20, 40, 60 horas, isso é uma coisa que contribui muito pra que a gente se estafe assim [...] só de ouvir tu absorve, queira ou não nem sempre tu está bem, altera, a gente fica um pouco fragilizada D1

[...] o meu problema ultimamente tem sido não dormir, no outro dia tô igual a um caco D2

eu estou cansada fisicamente [...] eu ando bem estressada, então a única tarde que eu tenho livre é na sexta, então tudo isso está contribuindo e eu às vezes fico pensando, não sei como está a minha saúde, eu tenho que durar bastante ainda, daqui uns tempos eu me aposento D5

Além dos sentimentos negativos do trabalhador em relação ao seu trabalho, este pode ocasionar uma vivência depressiva, a qual se configura na representação máxima do sofrimento, sendo manifestada em geral pela sensação de cansaço, e muitas vezes por se manifestar de forma amena, pode ser confundida com desmotivação ou despreparo do trabalhador (DEJOURS, 1992). Em relação ao trabalho docente que atuam com crianças e adolescentes em situação de risco social, muitas das demandas que chegam a este trabalhador,

não podem ser resolvidas por ele promovendo frustração, insatisfação, sofrimento, fadiga e até mesmo o surgimento de doenças (OLIVEIRA et al., 2014).

Nesse sentido, à medida que o docente investe o seu tempo e energia para melhor atender as carências de seus alunos, como por exemplo, marcando reunião com os pais, procurando adaptar as atividades conforme as dificuldades dos alunos, acompanhando o caso de cada aluno em particular, que sofre violência doméstica, que é usuário de drogas entre outras situações. Enfim, diante dessas questões o docente pode se frustrar e sofrer (OLIVEIRA et al., 2014) dentro do seu ambiente de trabalho.

Acredita-se que aspectos como o distanciamento entre a formação do professor e a realidade socioeconômica e cultural do aluno, as condições objetivas do trabalho, a organização do trabalho no espaço escolar, a relação subjetiva do profissional com o seu trabalho e o relacionamento interpessoal (DIAS et al., 2013) contribuem, de certa forma, para agravar ainda mais a situação de insatisfação no trabalho e até mesmo contribuir para o surgimento do adoecimento.

Destaca-se que o processo saúde/adoecimento não ocorre *dentro* de um sujeito, estando intrinsecamente associado às *relações* que cada indivíduo estabelece com o seu trabalho, inclusive com os demais sujeitos nele presentes e, ainda, à forma como a organização desse trabalho é definida e efetivada favorecendo a promoção da saúde (DIAS et al., 2013). Nesse constructo, os dados encontrados nesta pesquisa, convergem com os resultados apresentados por outra pesquisa realizada na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte (RMEBH), aonde as docentes do estudo citaram a falta de participação dos alunos nas aulas, o descompromisso de muitas famílias em relação à vida escolar de seus filhos, a falta de desejo de alguns alunos de aprender o que a escola ensina e, às vezes, até de viver, sendo as temáticas mais recorrentes entre as docentes foram indisciplina e violência por parte dos alunos (DIAS et al., 2013).

Frente ao exposto, percebe-se que estes docentes possuem em seu contexto e ambiente de trabalho fatores, como a insatisfação, que predis põem para o desenvolvimento do sofrimento no trabalho e até mesmo o surgimento do adoecimento. Isso acontece, pois ao trabalhar com crianças e adolescentes em situação de risco social, estes docentes priorizam desenvolver o trabalho de forma coerente com o contexto de seus alunos, envolvendo-se muitas vezes de forma afetiva, lidando muitas vezes com os problemas sociais de seus alunos.

O sofrimento é vivenciado nos mais diversos contextos, porém no trabalho o sujeito tem a oportunidade de transformar esse sofrimento em criatividade, a serviço da sua saúde, entretanto é no trabalho também que esse sofrimento pode vir a ser um sofrimento patogênico,

fragilizando a saúde do trabalhador (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2011). Frente à ansiedade e insatisfação no trabalho, os trabalhadores elaboram estratégias defensivas, individuais ou coletivas, específicas de acordo com a organização do trabalho a que estão submetidos, cuja função primeira é aliviar o sofrimento, mas que, contudo, acabam por ocultá-lo ou mascará-lo (MENDONÇA; MENDES, 2004).

Nesse constructo, durante as discussões dos grupos focais, os docentes referiram utilizar de meios individuais para superar os problemas vivenciados no seu ambiente de trabalho. Dessa forma, compreende-se que esses métodos empregados por esses trabalhadores, podem ser estratégias defensivas, os quais utilizam para que a insatisfação presente no trabalho não atinja o nível de sofrimento propriamente dito.

[...] procuro me harmonizar, fazer tudo que eu posso e ficar bem, mas claro eu tive problema de saúde sério, já aprendi que eu tenho que desligar um pouco D1

eu procuro deixar os meus problemas às vezes na escola, do portão pra fora, fim de semana, sábado é um dia que eu tento fazer as coisas que eu quero, mesmo que eu não faça nada, é o que eu quero [...] então é uma forma que eu tento fazer [...] eu procuro deixar aqui, neste espaço D5

a vida está muito estressante em todos os aspectos, então eu me imunizo nesse sentido, procuro ter uma qualidade na minha alimentação, atividade física, o meu espiritual [...] a saúde é a única maneira que tu tem pra te proteger [...] tu tem que te imunizar, às vezes tu tem que criar uma blindagem pra isso [...] eu não misturo a minha vida profissional com a particular D7

Diante das falas, percebe-se que cada trabalhador utiliza uma forma de amenizar a sua insatisfação no trabalho, sobressaindo às estratégias defensivas individuais. Sendo assim, caracterizam-se como estratégias individuais de defesa aqueles mecanismos de defesa operantes, os quais estão interiorizados e operam mesmo na ausência do outro. Essas estratégias possuem fundamental papel para a adaptação ao sofrimento, porém são de natureza individual, não atuando sobre a violência social (DEJOURS, 2006).

Destaca-se que essas estratégias conduzem a modificação, transformação e a eufemização da concepção que os trabalhadores possuem da realidade, protegendo-os de seus efeitos deletérios, principalmente sua saúde mental. Assim sendo, elas atuam por meio de um retorno da relação subjetiva com as pressões patogênicas, ou seja, “de vítimas passivas, os trabalhadores colocam-se na posição de agentes ativos de um desafio, de uma atitude provocadora ou de uma minimização diante da dita pressão patogênica”, compondo uma operação estritamente mental, uma vez que em geral não modificam a realidade da pressão

patogênica (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2011, p. 128), promovendo assim uma atenuação da insatisfação.

Autores como Dejours; Abdoucheli; Jayet (2011) consideram as estratégias defensivas, na sua maioria, coletivas. Entretanto, percebe-se, através dos depoimentos dos docentes, que as estratégias defensivas coletivas não aparecem de forma clara entre esses trabalhadores. Assim, pode-se inferir que essa não evidência pode estar relacionada com as relações interpessoais desgastadas e fragilizadas observadas e referidas pelos docentes nas reuniões dos GF, uma vez que as estratégias coletivas dependem da presença de condições externas e se sustenta no consenso de um grupo específico de trabalhadores (RODRIGUES, 2013).

Este estudo permitiu apontar algumas estratégias defensivas empregadas frente à insatisfação no trabalho de docentes, relacionadas a este contexto específico de risco social, sendo a maioria individual, não sendo manifestado ou deixado de forma clara o uso de estratégias defensivas coletivas. À vista disso, ressalta-se que realmente só foram apontadas as estratégias defensivas pelos participantes da pesquisa e não de mobilização subjetiva, uma vez que mesmo sendo necessárias à proteção da saúde mental contra os efeitos deletérios do sofrimento (DEJOURS, 2006) e de ajudarem o trabalhador a manter-se no seu trabalho, não promovem mudanças na organização do trabalho nos aspectos que agravam o sofrimento (MORAES, 2013).

Por fim, os estudos da Psicodinâmica do trabalho enfatizam a preponderância da organização do trabalho na qualidade de vida dos trabalhadores, bem como na geração de vivências do prazer, sofrimento, desgaste, satisfação e no adoecimento dos trabalhadores (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2011), demonstrando a influência que este promove na vida e saúde dos trabalhadores. Dessa forma, comprova-se a relevância dos estudos realizados sobre o trabalho e suas repercussões na saúde dos trabalhadores, em diferentes contextos, em especial, pela enfermagem, uma vez que todos os trabalhadores expostos a esses fatores são sujeitos do cuidado desses profissionais.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final do estudo, a partir dos resultados desta dissertação foi possível conhecer a dinâmica de trabalho na qual estão inseridos os trabalhadores docentes que atuam com crianças e adolescentes em situação de risco social, suas vivências de satisfação e insatisfação e os fatores desencadeadores desses fenômenos, assim como identificar as estratégias defensivas utilizadas, destacando as estratégias individuais frente à insatisfação no trabalho.

Quanto à dinâmica de trabalho foram destacadas as particularidades do trabalho com criança e adolescentes em situação de risco social, assim como a forma como os docentes lidam com esse contexto de vida. Em relação à (in)satisfação, foram identificados os fatores geradores de satisfação como os aspectos relacionados ao reconhecimento do trabalho; ao relacionamento interpessoal; à sensação de ser útil para os alunos e o gostar do que faz. Quanto à insatisfação no trabalho também foi abordado o relacionamento interpessoal e a falta de apoio pelos órgãos públicos.

Evidenciou-se ainda o que é satisfação no trabalho para esses sujeitos e a importância dela no trabalho que desempenham. Além disso, identificaram-se os efeitos da insatisfação na saúde desses trabalhadores, assim como o uso de estratégias defensivas gerais, como separar a vida pessoal da vida do trabalho; impor-se limites e dedicar-se a si mesmo; deixar os problemas no trabalho; cultivar a espiritualidade e a saúde entre outras, sendo a maioria de cunho individual.

Desse modo, foi possível perceber que o cotidiano laboral desses trabalhadores é permeado tanto por vivências promotoras de satisfação como de insatisfação no trabalho, uma vez que algumas situações que causam satisfação também podem causar a insatisfação, como o relacionamento interpessoal e o reconhecimento do trabalho.

Quanto ao percurso metodológico, os instrumentos utilizados, sendo eles a observação não participante, o GF e a análise documental mostraram-se adequadas para atender aos objetivos da pesquisa, assim como para atender ao tipo de estudo optado, sendo este o estudo de caso. Entretanto, faz-se necessário trazer as dificuldades e facilidades encontradas na execução dessas técnicas. Sendo assim, como facilidade na observação, esta ajudou a inserção e conhecimento da mestrandia no cenário pesquisado, uma vez que a mesma não conhecia previamente a escola, além do mais, auxiliou no conhecimento das rotinas e da maioria dos trabalhadores e alunos, sendo que os trabalhadores em geral se mostraram colaborativos com a pesquisadora. Porém, esta técnica também mostrou certa dificuldade, pois a presença da

mestranda, inicialmente, desencadeou a agitação dos alunos durante as aulas, promovendo desconforto para os docentes.

Outra dificuldade encontrada foi em relação a pouca experiência da pesquisadora ao utilizar a técnica, sendo necessária uma atenção redobrada na sua execução. Contudo, apesar das dificuldades, as observações promoveram uma ambientação ao campo e o estabelecimento de vínculos com os trabalhadores da escola e também com os alunos. Quanto à análise documental, a facilidade encontrada foi em relação à disponibilidade dos trabalhadores em prover os documentos pedidos pela pesquisadora, em compensação não havia muitos documentos a serem analisados.

Em relação à técnica de GF, esta se mostrou produtiva para a pesquisa qualitativa em questão, pois promoveu um ambiente de discussões e reflexões em grupo, permitindo uma maior riqueza de dados. Além disso, o GF permitiu um diálogo grupal, motivando respostas mais espontâneas tornando mais fidedigna as informações dadas pelos docentes.

Esta técnica possibilitou aos trabalhadores refletirem sobre o seu contexto e cotidiano de trabalho, assim como referente às questões de (in)satisfação no trabalho. Mostrou-se eficaz para as discussões referente à temática, valorizando as trocas de experiências entre os docentes e até mesmo uma maior interação entre eles apesar de já se conhecerem. Entretanto, algumas dificuldades surgiram durante a execução dessa técnica como: a escolha do dia e horário que ficasse adequado para os participantes e sem atrapalhar o andamento da escola; o desconhecimento sobre a possibilidade de participação dos docentes nos GF; o controle emocional da pesquisadora durante o andamento do GF para saber quando introduzir novas perguntas, questionar os participantes, controle da sua postura não verbal; a condução em relação às discussões que fogem da temática proposta, saber resgatar o debate. Entretanto, mesmo com algumas dificuldades, os docentes elogiaram bastante a técnica do GF e como este foi conduzido, referindo a importância da reflexão sobre o trabalho que realizam.

Em relação à análise dos dados, a análise de conteúdo utilizada, demonstrou ser capaz de revelar o sentido e também o significado dos achados, através das falas dos docentes. Demandou da mestranda grande atenção para compreender suas fases e a forma como realizá-la seguindo o seu rigor metodológico.

Nesse sentido, após a análise dos resultados e inferências da mestranda, assinalam-se possíveis contribuições do estudo para o ensino, pesquisa e extensão. Em relação às contribuições para o ensino sugere-se uma maior atenção em relação a formação novos docentes, em especial a respeito dos contextos sociais atuais e a sua influência sobre os alunos, no intuito de que estejam mais preparados e seguros para ingressar no mercado de

trabalho e que também consigam trabalhar sob novas perspectivas, ampliando a práxis docente e a visão sobre a educação para crianças e adolescentes nos dias atuais. Quanto à pesquisa, sugere-se a extensão de estudo sobre a temática abordada, aprofundando ainda mais em outras realidades semelhantes, a fim de diagnosticar a situação de trabalho de outros docentes que atuam com alunos em situação de risco social. Na extensão, propõe-se ampliar espaços para que estes trabalhadores possam discutir e refletir sobre as situações que ocorrem no seu contexto laboral e assim expor seus sentimentos, frustrações e experiências positivas em relação às vivências de satisfação, fortalecendo o grupo.

Desse modo, os resultados e análises deste estudo podem promover subsídios para o estabelecimento de intervenções com o intuito de prevenir possíveis agravos à saúde desses docentes, uma vez que a insatisfação no trabalho é um tipo de sofrimento que pode tornar-se adoecimento, dependendo do contexto. Acredita-se também que conhecer as condições de trabalho e como estas podem afetar a saúde desses docentes é relevante no sentido de prover informações que possam ser úteis aos órgãos públicos responsáveis pelas políticas públicas no sentido de criarem melhorias no ambiente de trabalho docente e assim promover uma melhor qualidade de ensino.

Ainda, conhecer as situações de satisfação e insatisfação no trabalho desses trabalhadores pode auxiliar também na busca por melhorias no trabalho, na vida e também saúde desses docentes. Dessa forma, ao conhecer essa realidade é possível promover saúde neste espaço, permitindo que os docentes tornem-se reflexivos e ativos com relação ao seu contexto laboral e de saúde, auxiliando-os na construção de estratégias de prevenção, promoção e também produção de saúde.

Nesse contexto, a enfermagem como profissão promotora da saúde e detentora do cuidado, tem papel relevante no auxílio dessas questões, uma vez que todos os trabalhadores docentes são objeto de cuidado da enfermagem. Além disso, compreende-se que a promoção da saúde deve acontecer também nos outros espaços da sociedade e que esta está atrelada à educação, sendo que os resultados desta pesquisa podem auxiliar a este fazer, permitindo que o enfermeiro atue como promotor da saúde, assim como aproximar a academia dos outros espaços que a sociedade.

Por fim, ainda são poucas as pesquisas na área da saúde do trabalhador com enfoque no docente, principalmente àqueles que atuam com crianças e adolescentes em situação de risco social agregando os impactos que o trabalho pode causar na saúde mental desses trabalhadores, sendo sugeridos mais estudos com essa temática e também com estes participantes.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. R.; NEVES, M. Y.; SANTOS, F. A. As condições e a organização do trabalho de professoras de escolas públicas. **Psicologia: Teoria e Prática**, v. 12, n. 2, p.35-50, 2010.

ANJOS, F. B. Organização do trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 267-273.

ARAÚJO, J. P. **Danos psicossociais no trabalho dos técnicos de enfermagem de um hospital-escola: o olhar da psicodinâmica do trabalho**. 2008. 64f. Monografia (Especialização em Gestão de Pessoas) - Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

ARAÚJO, M. R. L. **A qualidade de vida no trabalho de professores de escolas públicas**. 2010. 104f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2010.

ARAÚJO, T. M.; CARVALHO, F.M. Condições de trabalho docente e saúde na Bahia: estudos epidemiológicos. **Educ Soc.**, v. 30, n.107, p. 427-449, 2009.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 7. ed. Portugal: Geográfica Editora, 2011.

BACKES, D. S. et al. Grupo focal como técnica de coleta e análise de dados em pesquisas qualitativas o mundo da saúde. **O mundo da saúde**. São Paulo, v. 35, n. 4, 438-442, 2011.

BRANCO, J. C.; JANSEN, K. Prevalência de sintomas osteomusculares em professores do ensino fundamental do maior colégio municipal da América Latina. **Rev Ciências & Cognição**, Pelotas, v. 16, n. 3, p. 109-115, 2011.

BRASIL. Lei nº 8.080 de 19 de setembro de 1990. **Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências**. Brasília. 1990a. Disponível em: <http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/lei8080.pdf>. Acesso: 10 out. 2013.

_____. Lei n. 8.069 de 13 de julho de 1990. **Estatuto da Criança e do Adolescente. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências**. Brasília. 1990b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em: 22 jan. 2015.

_____. Lei n. 9.394 de 1996. **Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.** Brasília, 1996. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/tvescola/leis/lein9394.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2015.

_____. Ministério da Saúde. Portaria nº 3.120 de 1º julho de 1998. **Aprova a Instrução Normativa de Vigilância em Saúde do Trabalhador no SUS.** Brasília, DF, 1 jul. 1998a. Disponível em: <http://www.renastonline.org/recursos/portaria-n%C2%BA-3120-1%C2%BA-julho-1998>. Acesso: 10 out. 2013.

_____. Ministério da Saúde. Portaria nº 3.908, de 30 de Outubro de 1998. **Estabelece procedimentos para orientar e instrumentalizar as ações e serviços de saúde do trabalhador no Sistema Único de Saúde (SUS).** Brasília, DF, 30 out. 1998b. Disponível em: http://www.anvisa.gov.br/anvisaegis/portarias/3908_98.htm. Acesso: 10 out. 2013.

_____. Ministério da Saúde. Portaria nº 1339/GM, em 18 de novembro de 1999. **Institui a Lista de Doenças relacionadas ao Trabalho, a ser adotada como referência dos agravos originados no processo de trabalho no Sistema Único de Saúde, para uso clínico e epidemiológico.** Brasília, DF, 18 nov. 1999. Disponível em: <http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port99/GM/GM-1339.html>. Acesso: 10 out. 2013.

_____. Ministério da Saúde. Portaria n.º 1679/GM, de 19 de setembro de 2002. **Dispõe sobre a estruturação da rede nacional de atenção integral à saúde do trabalhador no SUS e dá outras providências.** Brasília, DF, 19 set. 2002a. Disponível em: <http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/Port2002/Gm/GM-1679.htm>. Acesso: 12 out. 2013.

_____. Ministério da Saúde. Portaria nº 656 de 20 de Setembro de 2002. **Aprova as Normas para o Cadastramento e Habilitação dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador - CRST.** Brasília, DF, 20 set. 2002b. Disponível em: <http://dtr2001.saude.gov.br/sas/PORTARIAS/PORT2002/PT-656.htm>. Acesso: 11 out. 2013.

_____. Ministério da Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Área Técnica de Saúde do(a) Trabalhador(a) – COSAT. **Política Nacional de Saúde do(a) Trabalhador(a):** Proposta para Consulta Pública. Brasília, 2004. Acesso em: 11 de outubro de 2013. Disponível em: http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/proposta_pnst_st_2009.pdf. Acesso em: 10 out. 2013.

_____. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.125, de 06 de julho de 2005. **Dispõe sobre os propósitos da política de saúde do trabalhador para o SUS.** Brasília, DF, 06 jul. 2005. Disponível em:

http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2005/prt1125_06_07_2005.html. Acesso: 11 out. 2013.

_____. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.823, de 23 de Agosto de 2012. **Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora**. Brasília, DF, 23 ago. 2012a. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso: 12 out. 2013.

_____. Conselho Nacional de Saúde. **Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisa em seres humanos**. Resolução Nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Brasília, 2012b.

BRUSAMARELLO, T. et al. Papel da família e da escola na prevenção do uso de drogas pelo adolescente estudante. **Cienc Cuid Saude**, v 9, n. 4, p. 766-773, 2010.

CARBOGIM, F. C. A.; GONÇALVES, M. C. Docentes de enfermagem: prazer e sofrimento no trabalho. **REME – Rev. Min. Enferm**, v. 2, n. 3, p. 291-296, 2007.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). **Psico-USF**, v.13, n.2, p. 203-210, 2008.

CARRILLO-GARCÍA, C. et al. Influência do gênero e da idade: satisfação no trabalho de profissionais da saúde. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v. 21, n. 6, p. 1314-1320, 2013.

CHAVES, L. D.; RAMOS, L. H.; FIGUEIREDO, E. N. de. Satisfação profissional de enfermeiros do Trabalho no Brasil. **Acta paul. enferm.** São Paulo, v. 24, n. 4, p. 507-513, 2011.

CODO, W. **Por uma psicologia do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

CONEAD – CONSELHO ESTADUAL ANTIDROGAS. **Capacitação para multiplicadores de ações de prevenção às drogas**. Governo do Estado do Paraná, 2009.

COSTA, J. M. da; MASCARENHAS, F.; WIGGERS, I. D. Lazer eclipsado: registros sobre o programa “Escola Aberta”. Rio Claro, **Motriz**, v.17, n.4, p.569-578, 2011.

COSTA, E. C. A influência da família na formação das crianças e adolescentes: o caso do lar Betânia. **Maiêutica - Curso de Serviço Social**, v.1, n.1, 2013a.

COSTA, S. H. B. Trabalho prescrito e trabalho real. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, p. 467-471, 2013b.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. Ampliada- São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

_____. Sofrimento, Prazer e Trabalho In: **Conferências Brasileiras**: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. São Paulo: Fundap: EASP, 1999.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v.14, n.3, p.027-034, 2004a.

_____. Patologia da comunicação. Situação de trabalho e espaço público: a geração da energia com combustível nuclear. In LANCMAN, S. e SZNELWAR, L. I. (orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz. Brasília: Paralelo 15, 2004b, 243-275p.

_____. **O fator humano**. Tradução Maria Irene Stocco Betiol, Maria José Tonelli – 5 ed. – Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005, 104 p.

_____. **A banalização da injustiça social**. 7 ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2006.

_____. Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES, A. M., LIMA, S. C. C., FACAS, E. P. (orgs.). **Diálogos em psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2007, 13-26p.

_____. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho, contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**/Christophe Dejours, Elisabeth Abdoucheli, Christian Jayet, coordenação Maria Irene StoccoBetiol. 1. Ed.-12. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011a, 21-32p.

_____. Da psicologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Brasília: Paralelo 15/Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011b, p. 57-123.

_____. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. Tradutor: Gustavo A. Ramos Mello Neto. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 3, p. 363-371, 2012.

DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E., JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho, contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em Psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho, contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**/Christophe Dejours, Elisabeth Abdoucheli, Christian Jayet, coordenação Maria Irene Stocco Betiol. 1. Ed.-12. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011, 119-145p.

DIAS, D. de S. et al. Das dores e delícias do trabalho docente: uma análise do trabalho. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v.22, n.2, p.169-181, 2013.

DURÃES, S. J. A. Sobre algumas relações entre qualificação, trabalho docente e gênero. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 33, n. 118, p. 271-288, 2012.

EVANGELISTA, S. T.; VALENTIM, I. V. L. Remuneração Variável de Professores: controle, culpa e subjetivação. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 38, n. 3, p. 999-1018, 2013. Disponível em: http://www.ufrgs.br/edu_realidade. Acesso em: 08 dez. 2014.

FARAGHER, E. B.; CASS, M.; COOPER, C. L. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. **Occupational & Environmental Medicine**, v. 62, n. 2, p.105-112, 2005.

FERNANDES, J. S. et al. Qualidade de vida dos enfermeiros das equipes de saúde da família: a relação das variáveis sociodemográficas. **Texto & contexto enfermagem**, Florianópolis, v.19, n. 3, 2010.

FERNANDES, M. H. ; ROCHA, V. M. Impact of the psychosocial aspects of work on the quality of life of teachers. **Rev Bras Psiquiatr.**, v. 31, n. 1, p. 15-20, 2009.

FERREIRA, A. C. M. **Satisfação no trabalho de docentes de uma instituição pública de ensino superior: reflexos na qualidade de vida**. 2011. 126f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2011.

FERREIRA, E. M. et al. Prazer e sofrimento no processo de trabalho do enfermeiro docente. **Rev Esc Enferm USP**, São Paulo, v. 43, n. 2, p. 1292-1296, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v43nspe2/a25v43s2.pdf>> Acesso em: 28 nov. 2014.

FERREIRA, J. B. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 343-350.

FILHO, J. P. T. **Estudo da satisfação no trabalho**: uma aplicação na universidade federal de Santa Catarina – UFSC. 2008. 108f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

FONSECA, M. T. M. et al. Criança entre oito e doze anos – uma oportunidade a ser explorada para identificação e abordagem de problemas sociais. **Rev Med Minas Gerais**, v. 22, n.1, p. 1-128, 2012.

FONSECA, I.; SANTANA, S.; MOURA, S. B. Apoio social, saúde e trabalho: uma breve revisão. **Psicol. Am. Lat.**, México, n. 15, 2008. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870350X2008000400012&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 19 jan. 2015.

FONTANA, R. T.; PINHEIRO, D. A. Condições de saúde autoreferidas de professores de uma universidade regional. **Rev Gaúch Enferm.**, v. 31, n. 2, p. 270-276, 2010.

FREITAS, C. R.; CRUZ, R. M. Saúde e trabalho docente. In: XXVIII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO: A integração de cadeias produtivas com a abordagem da manufatura sustentável, 2008, Rio de Janeiro. **Anais**, Rio de Janeiro, p. 1-15, 2008.

FREIRE, P. **Educação como prática de liberdade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

_____. **Pedagogia da esperança**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

_____. **Política e educação**. 5. ed. Cortez editora, 2001.

_____. **Pedagogia da autonomia**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2004.

GALDURÓZ, J. C. et al. Fatores associados ao uso pesado de álcool entre estudantes das capitais brasileiras. **Rev Saúde Pública**, v. 44, p. 267-273, 2010.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. de S. (Coord.). **Professores do Brasil**: impasses e desafios. Brasília: UNESCO, 2009.

GATTI, B. A. Educação, escola e formação de professores: políticas e impasses. **Educar em Revista**, Curitiba, Brasil, n. 50, p. 51-67 2013.

GERNET, I.; DEJOURS, C. Avaliação do trabalho e reconhecimento. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011, p. 61-70.

GLANZNER, C. H.; OLSCHOWSKY, A.; KANTORSKI, L. P. O trabalho como fonte de prazer: avaliação da equipe de um Centro de Atenção Psicossocial. **Rev Esc Enferm USP**, São Paulo, v. 45, n. 3, p. 716-721, 2011. Disponível em: <www.ee.usp.br/reeusp/>. Acesso em: 10 jan. 2015.

GUIMARÃES, A. S. A. et al. Inclusão social nas universidades brasileiras: O caso da UFBA. In: FERNANDES, D. C.; HEDAL, D.H. (Orgs.). **As cores da desigualdade**, v.1, Belo Horizonte: Fino Traço, 2011, 19-41p.

GUIMARÃES, J. M. X.; JORGE, M. S. B.; ASSIS, M. M. A. (In)satisfação com o trabalho em saúde mental: um estudo em Centros de Atenção Psicossocial. **Ciênc. saúde coletiva**, v.16, n.4, p. 2145-2154, 2011.

HADI, A. A. et al. Prevalence and factors associated with stress among secondary school teachers in Kota Bharu, Kelantan, Malaysia. **The Southeast Asian Journal of Tropical Medicine and Public Health**, v. 40, n. 6, p. 1359-1370, 2009.

INSTITUTO PAULO MONTENEGRO. Ser professor: uma pesquisa sobre o que pensa o docente das principais capitais brasileiras. **Estudos & Pesquisas Educacionais**, São Paulo, n. 1, p. 17-61, 2010.

LACAZ, F.A.C. O campo da Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 4, p. 757-766, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v23n4/02.pdf>>. Acesso em: 9 out. 2013.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e Subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p.79-90, 2003.

LAURELL, A. C., NORIEGA, M. **Processo de Produção e Saúde. Trabalho e Desgaste Operário**. São Paulo: Hucitec; 1989.

LEMO, J. C. **Cargas psíquicas no trabalho e processos de saúde em professores universitários**. 2005. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

LESCHER, A. D. et al. **Crianças em situação de risco social: limites e necessidades da atuação do profissional de saúde**. 2004. Disponível em: <<http://www.projetiquixote.epm.br/publicacao.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2015

LESSARD, C. Les hauts et les bas de l'obligation de résultats en éducation. In: La performance, sa mesure. Enjeux éthiques. **Revue Administration et Éducation**, Paris, p. 17-26, 2009.

LIMA, A. D. de.; SILVA, J. A. da. Práticas pedagógicas: os desafios e expectativas de ser professor do ensino superior. **An. Sciencult**, Paranaíba, v. 4, n. 1, p. 15-21, 2012.

LIMA, L. de et al. Satisfação e insatisfação no trabalho de profissionais de saúde da atenção básica. **Esc Anna Nery**, v. 18, n. 1, p. 17-24, 2014.

LIMA, S. C. C. Reconhecimento no trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. R. C. (org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013, 351-355p.

LOPES; MARQUEZINE. **Sala de recursos no processo de inclusão do aluno com deficiência intelectual na percepção dos professores**, 2014. Em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382012000300009&script=sci_arttext Acesso em: 12 de jan. 2015

LÜCK, H. **Liderança em gestão escolar**. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2008.

LUDKE, M., ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 2007.

MAELE, D. V.; HOUTTE, M. V. The role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference? **Teaching and Teacher Education**, v. 28, n. 6, p. 879-889, 2012.

MACHADO, A. G.; MERLO, A. R. C. Cuidadores: seus amores e suas dores. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 20, n. 3, p. 444-452, 2008.

MARCELO, C. Desenvolvimento Profissional Docente: passado e futuro. **Revista Ciências da Educação**. Espanha, n. 8, 2009. Disponível em <[http://sisifo.fpce.ul.pt/pdfs/S8_PTG_CarlosMarcelo%20\(1\).pdf](http://sisifo.fpce.ul.pt/pdfs/S8_PTG_CarlosMarcelo%20(1).pdf)>. Acesso: 08 dez. 2014.

MARIANO, M. do S. S., MUNIZ, H. P. Trabalho docente e saúde: o caso dos professores da segunda fase do ensino fundamental. Estudos e pesquisas em Psicologia. **Revista de Psicologia da UERJ**, Rio de Janeiro, v. 6, n.1, p. 76-88, 2006.

MARQUEZE, E. C.; MORENO C.R. de C. Satisfação no trabalho: uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 30, n. 112, p. 69-79, 2005.

MARQUES, A. C. L. **Vivência de prazer e sofrimento dos oficiais de justiça numa instituição pública do Distrito Federal**. 2010. 26f. Monografia [Especialização em Psicodinâmica do Trabalho] – Universidade de Brasília, Brasília, 2010.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho - aspectos conceituais e metodológicos. **Cad Psicologia Soc Trabal**. São Paulo, v. 59, n. 6, 2003. Disponível em: <<http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/cpst/v6/v6a05.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2013.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B.; LATORRE, M. R. D. O. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 38, n. 1, p.34-79, 2004.

MARTINS, G. de A. **Estudo de Caso: uma estratégia de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, M. do C. F.; SANTOS, G. E. **Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho**. Psico-USF, v. 11, n. 2, p. 195-205, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pusf/v11n2/v11n2a08.pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2015.

MARTINS, J. T. **Prazer e sofrimento no trabalho do enfermeiro em Unidades de Terapia Intensiva: estratégias defensivas** [tese]. Ribeirão Preto: Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo; 2008.

MARTINS, S. R. **Clínica do trabalho: clínica psicanalítica**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009.

MARTINS, J. T.; ROBAZZI, M. L. C. C.; BOBROFF, M. C. C. Prazer e sofrimento no trabalho da equipe de enfermagem: reflexão à luz da psicodinâmica Dejouriana. **Rev. Esc. Enferm. USP**, São Paulo, v. 44, n. 4, p. 1107-1111, 2010. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/reeusp/v44n4/36.pdf>. Acesso em: 27 jan. 2015

MAZZA, V. de A do; MELO, N. S. F. de O; CHIESA, A. M. O grupo focal como técnica de coleta de dados na pesquisa qualitativa: relato de experiência. **Cogitare Enferm**, Curitiba, v. 14, n. 1, p. 183-188, 2009.

MEDEIROS, S. N. de M.; MENDES, A. M. B. Clínica psicodinâmica do trabalho e crm: cooperação e relacionamento interpessoal. **SIPAER**, v. 4, n. 2, 2013.

MEHDINEZHAD, V. Relationship between High School teachers' wellbeing and teachers' efficacy. **Acta Scientiarum. Education**, v. 34, n. 2, p. 233-241, 2012.

MELEIRO, A. M. A. da S. **O stress do professor**. In: Marilda Novaes Lipp (org). O stress do professor. 6. ed, Campinas, SP: Papirus, 2008.

MENDES, A. M. Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. B.; VIEIRA, A. P.; MORRONE, C. F. Prazer, sofrimento e saúde mental no trabalho de teleatendimento. **RECADM**, Campo Largo/PR, v. 8, n. 2, p. 151-158, 2009.

MENDONÇA, H.; MENDES, A. M. Percepção de justiça e saúde mental no trabalho. **Anais do 1º Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho**. Mai. 2004, Goiânia - Goiás – Brasil. Disponível em: <www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2004/saude_mental/anais/artigos.htm>. Acesso em: 10 jan. 2015.

MINAYO, M. C. S.. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2010, 407 p.

_____. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n.3, p. 621-626, 2012.

MORAES, R. D. ; VASCONCELOS, A. C. L. Subjetividade e trabalho com automação: estudo no Polo Industrial de Manaus. Manaus: **EDUA**, 2011.

MORAES, R. D. Estratégias de enfrentamento do sofrimento e conquista do prazer no trabalho. In: MERLO, A. R. C.; MENDES, A. M.; MORAES, R. D. (Org.). **O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia**. Curitiba: Juruá, 2013, 175-186p.

MOREIRA, H. A motivação e o comprometimento do professor na perspectiva do trabalhador docente. **Série Estudos, UCDB**, Campo Grande, n.19, p.209-232, 2005.

MORIHISA, R. S.; BARROSO, L. P.; SCIVOLETTO, S. Labeling disorder – the relationship between conduct problems and drug use in adolescents. **Rev Bras Psiquiatr.**, v. 29, p. 308-314, 2007.

NIETSCHE, E. A. et al. Política de educação continuada institucional: um desafio em construção. **Rev. Eletr. Enferm.**, Goiânia, v.11, n.2, p. 341. 2009. Disponível em: <<http://www.fen.ufg.br/revista/v11/n2/v11n2a15.htm>>. Acesso em: 09 set. 2013.

NETO, J. B.; FREIRE, E. de C. Questões sobre a formação de professores: profissionalização, formação e feminização/femilização. **Debates em Educação**, Maceió, v. 5, n. 9, 2013.

NEVES, M. A.; PEDROSA, C. M. Gênero, flexibilidade e precarização: o trabalho a domicílio na indústria de confecções. **Sociedade e Estado**, v. 22, n. 1, p. 11-34, 2007.

NOVA ESCOLA ESPECIAL: **a revista de quem ama educa**. São Paulo: Ed. Abril S. A., n.19, p. 130, 2008.

NOVO, L. F. et al. A intermediação das IES na construção do significado do trabalho docente: duas realidades distintas. In: XI COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL E II CONGRESSO INTERNACIONAL IGLU. 2011, Florianópolis. **Anais do XI colóquio internacional sobre gestão universitária na américa do sul e II congresso internacional IGLU**. Florianópolis: Gestão universitária, cooperação internacional e compromisso social, 2011, p. 1-13.

NUNES, C. M. et al. Satisfação e insatisfação no trabalho na percepção de enfermeiros de um hospital universitário. **Rev. Eletr. Enf.**, v. 12, n. 2, p. 252-257, 2010.

OCDE. **Creating effective teaching and learning environments: first results from TALIS**. [S.I.: s.n.], 2009.

_____. Building a high-quality teaching profession. **Lessons from around the world**. [S.I.: s.n.], 2011.

OLIVEIRA, D. A. O trabalho docente na América Latina: Identidade e profissionalização. **Rev. Retratos da Escola**, Brasília, v. 2, n. 2-3, p. 29-39, 2008. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>> Acesso em: 9 out. 2013.

OLIVEIRA, D. A. et al. Transformações na organização do processo de trabalho docente e o sofrimento do professor. **Rede latinoamericana de estudos sobre trabalho docente**, 2014. Disponível em: <http://www.redeestrado.org/web/5/1.php?idioma=port>. Acesso em: 20 jan. 2015.

PAGLIARI, J. et al. Sofrimento psíquico da equipe de enfermagem na assistência à criança hospitalizada. **Rev. Eletr. Enf**, Goiânia, v. 10, n. 1, p. 63-76, 2008. Disponível em: <<http://www.fen.ufg.br/revista/v10/n1/v10n1a06.htm>>. Acesso em: 17 jan. 2015.

PESSALACIA, J. D. R.; MENEZES, E. S. DE; MASSUIA, D. A vulnerabilidade do adolescente numa perspectiva das políticas de saúde pública. **Revista BIOETHIKOS**, v. 4, n. 4, p.423-430, 2010.

PENTEADO, R. Z. Relações entre saúde e trabalho docente: percepções de professores sobre saúde vocal. **Rev Soc Bras Fonoaudiol**, v. 12, n. 1, p. 18-22, 2007.

PENTEADO, R. Z.; PEREIRA, I.M.T.B. Qualidade de vida e saúde vocal de professores. **Rev Saúde Pública**, v. 41, n. 2. P. 236-243, 2007.

PEREIRA. A. **A educação de adolescentes em situação de risco social no contexto da pedagogia social e educação de adultos**, 2010.

PEREIRA, A. P.; MORAES, R. D. de. Transformação do sofrimento e conquista do prazer no trabalho: contribuições da clínica do trabalho e da ação. **Revista AMAzônica**, Ano 6, v. XI, n. 2, p. 193-219, 2013.

PIMENTA, S.M; SANTINELLO, J. Relacionamento humano e motivação no trabalho docente. **Revista Eletrônica Lato Sensu**, Ano 6, 2008. Disponível em: <http://unasp-ec.com/proap/arquivos/aq_5.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2015.

PINTO. J. M. R. Remuneração adequada do professor: desafio à educação brasileira. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 3, n. 4, p. 51-67, 2009. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>>. Acesso em: 09 dez. 2014.

PIRES, A. da S. et al. A permanência no mundo do trabalho de profissionais de enfermagem com possibilidade de aposentadoria. **Cienc Cuid Saude**, v.12, n. 2, p. 338-345, 2013.

PRAZERES, T. J.; NAVARRO, V. L. Na costura do sapato, o desmanche das operárias: estudo das condições de trabalho e saúde das pespontadeiras na indústria de calçados de

Franca, São Paulo, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.27, n.10, p.1930-1938, 2011.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E.C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho científico**. 2. ed. Editora FEEVALE, novo Hamburgo, 2013.

REBOLO, F.; BUENO, B. O. O bem-estar docente: limites e possibilidades para a felicidade do professor no trabalho. **Acta Scientiarum. Education Maringá**, v. 36, n. 2, p. 323-331, 2014.

REIS, E. J. F. B. et al. Trabalho e distúrbios psíquicos em professores da rede municipal de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. **Cad Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 21, n. 5, p. 1480-1490, 2005.

RESSEL, L. B. et al. O uso do grupo focal em pesquisa qualitativa. **Texto Contexto Enferm**, Florianópolis, v. 17, n. 4, p. 779-786, 2008.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROCHA, V. M.; FERNANDES, M. H. Qualidade de vida de professores do ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. **J Bras Psiquiatr.**, v. 57, n. 1, p. 23-27, 2008.

ROCHA, J. K. A. da. **Satisfação dos professores do atendimento educacional especializado na educação de jovens e adultos**. 2014. 33f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração de Empresas)— Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2014.

RODRIGUES, C. M. B. B. G. **Organização do trabalho e sofrimento criativo de jornalistas em uma instituição pública**. 2013. 42 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Psicodinâmica do Trabalho)—Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

ROSSI, E. Z. Análise clínica da organização do trabalho bancário e o processo de adoecimento por LER/DORT. In: A. M. Mendes (org.). **Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros**, Curitiba: Juruá, 2010, 381-395p.

SANT'ANNA, V. L. L.; ALMEIDA, A. S. de; ELIAS, J. L. S. A importância da afetividade na relação professor/aluno no âmbito escolar: crianças de 4 a 7 anos. **Periódicos Pucminas**, v. 3, n. 2, 2011.

SANTOS, E. O. et al. Abordagem sobre a prevenção de drogas no contexto escolar. Inter Science Plane, **Revista Científica Internacional**, Ano 4, n. 17, 2011.

SECRETARIA DA EDUCAÇÃO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. **Coordenadorias Regionais de Educação**. Rio Grande do Sul, 2015. Disponível em: <http://www.educacao.rs.gov.br/pse/html/cre.jsp?ACAO=acao1&CRE=0> Acesso em: 12 fev. 2015.

SELIGMANN-SILVA, E. Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho: marcos de um percurso. In: DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho, contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

SERVILHA, E.A.M.; ARBACH, M.P. Queixas de saúde em professores universitários e sua relação com fatores de risco presentes na organização do trabalho. **Distúrb Comum**, v. 23, n. 2, p. 181-91, 2011.

SEVERO, T. P.; FONSECA, A. D.; GOMES, V. L. O. Grupo focal como técnica de coleta de dados na pesquisa em enfermagem, **REME-Rev. Min. Enferm**, Belo Horizonte, v. 2, n. 3, p. 297-302, 2007.

SILVA, R. M. da. **Satisfação profissional dos enfermeiros de um hospital universitário no trabalho noturno**. 2008. 123f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2008.

SILVA, N. R. Fatores determinantes da carga de trabalho em uma unidade básica de saúde. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v.16 n.8, 2011.

SILVA, M. M.; NETO, G. A. R. M. Uma articulação entre a terceira tópica de dejours e o processo de somatização na psicodinâmica do trabalho. In: I ENCONTRO BRASILEIRO DE PSICANÁLISE E SEDUÇÃO GENERALIZADA, 2012, Maringá. **Anais**, Maringá, p. 7-18, 2012.

SILVÉRIO, K. C. A. et al. Ações em saúde vocal: proposta de melhoria do perfil vocal de professores. **Pró-Fono Rev Atual Cient.**, v. 20, n. 3, p. 177-182, 2008.

SKAALVIK, E. M.; SKAALVIK, S. Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. **Teaching and Teacher Education**, n. 27, p. 1029-1038, 2011.

SOUSA NETO, M. F. de. O ofício, a oficina e a profissão: reflexões sobre o lugar social do professor. In. **Cadernos Cedes**, v. 25, n. 66, p. 249-259, 2005.

SPECTOR, P. E. **Satisfação no trabalho e comprometimento com a organização**. In: SPECTOR, P. E. Psicologia nas organizações. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

STANKIEVICZ, A. C. L.; CLARO, G. R.; SILVA, S. R. da. Afetividade, reconhecimento e o trabalho dos Professores. **Revista Intersaberes**, Curitiba, v. 4, n. 8, p. 169-183, 2009.

SZNELWAR, L. I. Sobre estes textos da psicodinâmica do trabalho: algumas reflexões (Introdução). In: DEJOURS, C. **Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho**. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; Brasília: Paralelo 15, 45- 54, 2011.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente**: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

TAVARES, T. S. da C. **Indisciplina escolar e sua influência no aprendizado**. 2012. 48f. Monografia (Especialização em Ensino de Ciências)- Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Medianeira, 2012.

TERRIN, K.A.P.; OLIVEIRA, L. J. Aposentadoria espontânea e seus efeitos no contrato de trabalho. **Rev Direito Público**, v. 10, n. 1, p. 47-53, 2009.

VEDOVATO, T. G.; MONTEIRO, M. I. Perfil sociodemográfico e condições de saúde e trabalho dos professores de nove escolas estaduais paulistas. **Rev Esc Enferm USP**. São Paulo, v. 42, n. 2, p. 290-297, 2008.

VIEIRA, S. R. S. Sofrimento psíquico e trabalho. **Rev. Latinoam. Psicopat. Fund.**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 114-124, 2014.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

Apêndices

Apêndice A – Carta de apresentação à 8ª Coordenadoria Regional de Educação de Santa Maria/RS

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM
MESTRADO EM ENFERMAGEM**

Santa Maria, ____ de ____ de 2013.

DE: Orientadora da pesquisa Enfa. Profa. Dra. Carmem Lúcia Colomé Beck

PARA: 8ª Coordenadoria Regional de Educação de Santa Maria/RS

ASSUNTO: Solicitação para realização de pesquisa

Prezado (a) Senhor (a)

Ao cumprimentá-lo cordialmente, dirijo-me a Vossa Senhoria, na intenção de solicitar autorização para desenvolvermos uma pesquisa junto à Escola Estadual de Ensino Fundamental Aberta Paulo Freire.

Esta pesquisa de campo justifica-se pelo fato de participarmos do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Saúde, Educação e Enfermagem- UFSM”, o qual estuda as relações entre saúde e trabalho em várias categorias profissionais.

O objetivo do estudo “*(In)Satisfação no trabalho de docentes de uma escola estadual: um estudo de caso*” é conhecer a percepção de docentes de uma escola estadual de ensino fundamental aberta referência para educação de adolescentes vulneráveis socialmente acerca da satisfação no trabalho, aonde se pretende realizar o estudo com todos os docentes da referida instituição.

Assim sendo, apresento a mestranda Thais Picolin Sangoi, aluna regularmente matriculada no Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Maria, a qual é a autora do referido projeto e será a coletadora dos dados. As atividades de coleta de dados serão desenvolvidas no ano de 2014, com início provável no mês de março.

Como pesquisadoras, assumimos o compromisso de, tão logo a pesquisa esteja concluída, retornar os resultados para os participantes e para as instituições de ensino envolvidas no processo.

Acreditamos que a realização desta pesquisa poderá apresentar dados importantes no que se refere ao tema, possibilitando o desenho de estratégias de intervenção que favoreçam a saúde destes docentes.

Na certeza do deferimento desse pedido,

Atenciosamente

Thais Picolin Sangoi
Pesquisadora

Carmem Lúcia Colomé Beck
Orientadora

Para maiores informações:

- Enfa. Mda. Thais Picolin Sangoi.
Tel: (55) 3212 1995;
e-mail: thaisangoi@hotmail.com

- Enfa. Profa. Dra. Carmem L. C. Beck.
Tel: (55) 3220 8263;
e-mail: carmembeck@smail.ufsm.br

Apêndice B – Carta de apresentação à direção da escola estadual de ensino fundamental aberta Paulo Freire

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM
MESTRADO EM ENFERMAGEM**

Santa Maria, ____ de ____ de 2013.

DE: Orientadora da pesquisa Enfa. Profa. Dra. Carmem Lúcia Colomé Beck

PARA: Direção da Escola Estadual de Ensino Fundamental Aberta Paulo Freire

ASSUNTO: Solicitação para realização de pesquisa

Prezado (a) Senhor (a)

Ao cumprimentá-lo cordialmente, dirijo-me a Vossa Senhoria, na intenção de solicitar autorização para desenvolvermos uma pesquisa junto à Escola Estadual de Ensino Fundamental Aberta Paulo Freire.

Esta pesquisa de campo justifica-se pelo fato de participarmos do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Saúde, Educação e Enfermagem- UFSM”, o qual estuda as relações entre saúde e trabalho em várias categorias profissionais.

O objetivo do estudo “*(In)Satisfação no trabalho de docentes de uma escola estadual: um estudo de caso*” é conhecer a percepção de docentes de uma escola estadual de ensino fundamental aberta referência para educação de adolescentes vulneráveis socialmente acerca da satisfação no trabalho, aonde se pretende realizar o estudo com todos os docentes da referida instituição.

Assim sendo, apresento a mestranda Thais Picolin Sangoi, aluna regularmente matriculada no Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da Universidade Federal de Santa Maria, a qual é a autora do referido projeto e será a coletadora dos dados. As atividades de coleta de dados serão desenvolvidas no ano de 2014, com início provável no mês de março.

Como pesquisadoras, assumimos o compromisso de, tão logo a pesquisa esteja concluída, retornar os resultados para os participantes e para as instituição de ensino envolvida no processo.

Acreditamos que a realização desta pesquisa poderá apresentar dados importantes no que se refere ao tema, possibilitando o desenho de estratégias de intervenção que favoreçam a saúde destes docentes.

Na certeza do deferimento desse pedido,

Atenciosamente

Thais Picolin Sangoi
Pesquisadora

Carmem Lúcia Colomé Beck
Orientadora

Para maiores informações:

- Enfa. Mda. Thais Picolin Sangoi.
Tel: (55) 3212 1995;
e-mail: thaisangoi@hotmail.com

- Enfa Profa. Dra. Carmem L. C. Beck.
Tel: (55) 3220 8263;
e-mail: carmembeck@smail.ufsm.br

Apêndice C - Questionário de levantamento de dados sócio-demográficos e laborais

INSTRUMENTO Nº: _____

1. **Idade:** _____
2. **Sexo:** () Feminino () Masculino
3. **Nível de formação:** _____
4. **Tempo de formação:** _____
5. **Tempo de serviço como docente nesta instituição:** _____
6. **Jornada de trabalho semanal nesta instituição:** _____
7. **Vínculos de trabalho com outras instituições:**
() Somente nesta instituição
() Trabalho nesta instituição e em outra (s). Quantas: _____
8. **Seu salário valoriza o seu trabalho?** () Sim () Não
9. **Considera que suas condições/processo de trabalho afetam a sua saúde?**
() Sim () Não

Apêndice D - Roteiro para observação não participante

Observar:

- a dinâmica de trabalho dos docentes e demais funcionários da escola;
- como a organização do trabalho se desenvolve neste cenário;
- as relações interpessoais entre os docentes, demais funcionários e com os alunos;
- situações que podem gerar satisfação e insatisfação no ambiente de trabalho.

Apêndice E - Guia de temas para o grupo focal

Perguntas norteadoras das sessões de GF:

- Como que é para vocês trabalhar aqui nesta escola?
- Diante das dificuldades o que faz vocês permanecerem aqui na escola?
- Como que vocês se sentem trabalhando com esses alunos?
- Como é a relação de vocês com a 8ª Coordenadoria, com os alunos, com os funcionários da escola?
- Qual é o papel da escola e de vocês junto aos alunos?
- Há satisfação no trabalho de vocês? Que fatores interferem na satisfação?
- Vocês acreditam que a satisfação ou insatisfação no trabalho interfere na saúde de vocês? De que maneira?

Apêndice F - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM
MESTRADO EM ENFERMAGEM**

Projeto de Pesquisa: (In)Satisfação no trabalho de docentes de uma escola estadual: um estudo de caso

Pesquisadora: Enfa. Mda. Thais Picolin Sangoi

Orientadora: Enfa. Profa. Dra. Carmem Lúcia Colomé Beck

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu _____ informo que fui esclarecido, de forma clara e detalhada, livre de qualquer forma de constrangimento ou coerção, que aceito participar da pesquisa **(In)Satisfação no trabalho de docentes de uma escola estadual: um estudo de caso** de autoria Thais Picolin Sangoi, que tem como objetivo conhecer a percepção de docentes de uma escola estadual de ensino fundamental de uma escola aberta referência para educação de adolescentes vulneráveis socialmente acerca da (in)satisfação no trabalho.

A justificativa para a realização desta pesquisa se deve ao fato da pesquisadora participar do Grupo de Pesquisa “Trabalho, Saúde, Educação e Enfermagem- UFSM”, o qual estuda as relações entre saúde e trabalho em várias categorias profissionais.

A presente pesquisa não envolve nenhum tipo de benefício direto ao participante. Entretanto, acredita-se que este estudo possa contribuir, no campo científico, com novas pesquisas, pois poderá assinalar temas a serem explorados por outras investigações na área da saúde do trabalhador, assim como com os sujeitos desta pesquisa. Ainda, a partir dos resultados obtidos poderão ser traçadas estratégias visando a satisfação no trabalho desses sujeitos, assim como minimizar possíveis riscos de adoecimento, promovendo a saúde desses trabalhadores.

Ressalta-se que a participação nessa pesquisa pode causar algum tipo de desconforto ao respondente ao refletir sobre seu trabalho. Em caso de desconforto o respondente poderá interromper a entrevista e optar por retomá-la ou não em outro momento.

A coleta de dados será por meio de um levantamento de dados sócio-demográficos e laborais, observação não participante, grupo focal e análise documental.

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato: Comitê de Ética em Pesquisa – CEP-UFSM. Av. Roraima, 1000 – Prédio da Reitoria – 7º andar – Campus Universitário – 97105-900 – Santa Maria-RS. Tel: (55) 3220 9362. E-mail: comiteeticapesquisa@mail.ufsm.br

Todos os dados coletados, depois de organizados e analisados pela pesquisadora, poderão ser divulgados e publicados, ficando esta (a pesquisadora) comprometida em

apresentar o relatório final nesta instituição, para que possamos, efetivamente, conhecer a nossa realidade.

Os dados coletados serão guardados pela coordenadora da pesquisa, na sala 1305B, do Centro de Ciências da Saúde, no Departamento de Enfermagem da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), localizada na Avenida Roraima, Cidade Universitária. Após um período de cinco anos, os mesmos serão incinerados.

Fui igualmente informado de que tenho assegurado o direito de:

- receber resposta a todas as dúvidas e perguntas que desejar fazer acerca de assuntos referentes ao desenvolvimento desta pesquisa;
- a qualquer momento, retirar meu consentimento, e deixar de participar do estudo sem constrangimento e sem sofrer nenhum tipo de represália;
- não ter minha identidade revelada em momento algum da pesquisa;
- os pesquisadores desta investigação se comprometem a seguir o que consta na Resolução nº 466/12 sobre pesquisas em seres humanos.
- minha participação é isenta de despesas e minha assinatura representa o aceite em participar voluntariamente do estudo.

Ciente e de acordo com o que foi anteriormente exposto, estou de acordo em participar desta pesquisa, assinando este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas.

Santa Maria, ____ de ____ de 2014.

Assinatura do informante e N° do RG

Thais Picolin Sangoi
Pesquisadora

Carmem Lúcia Colomé Beck
Orientadora

Para maiores informações:

Enfa. Mda. Thais Picolin Sangoi. Tel: (55) 3212 1995; e-mail: thaisangoi@hotmail.com

Enfa. Profa. Dra. Carmem L. C. Beck. Tel: (55) 3220 8263; e-mail: carmembeck@smail.ufsm.br.

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato: Comitê de Ética em Pesquisa – CEP-UFSM. Av. Roraima, 1000 – Prédio da Reitoria – 7º andar – Campus Universitário – 97105-900 – Santa Maria-RS. Tel: (55) 3220 9362. E-mail: comiteeticapesquisa@mail.ufsm.br

Apêndice G - Termo de Confidencialidade, Privacidade e Segurança de Dados

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM
MESTRADO EM ENFERMAGEM**

Projeto de Pesquisa: (In)Satisfação no trabalho de docentes de uma escola estadual: um estudo de caso

Pesquisadora: Enfa. Mda Thais Picolin Sangoi

Orientadora: Enfa. Profa. Dra. Carmem Lúcia Colomé Beck

TERMO DE CONFIDENCIALIDADE, PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS

Os pesquisadores envolvidos na produção de dados da pesquisa intitulada **(In)Satisfação no trabalho de docentes de uma escola estadual: um estudo de caso**, comprometem-se com as questões éticas que envolvem as pesquisas com seres humanos. Firma-se este compromisso referente à confidencialidade, privacidade e segurança de dados, no que diz respeito ao uso exclusivo dos dados obtidos com a finalidade científica e garantia de preservação da identidade das pessoas pesquisadas, quando da divulgação. Os dados coletados serão guardados pela coordenadora da pesquisa, na sala 1305B, do Centro de Ciências da Saúde, no Departamento de Enfermagem da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), localizada na Avenida Roraima, Cidade Universitária. Após um período de cinco anos, os mesmos serão incinerados.

Carmem Lúcia Colomé Beck
Orientadora

Thais Picolin Sangoi
Pesquisadora

Santa Maria, RS, _____ de _____ de 2014.

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato: Comitê de Ética em Pesquisa – CEP-UFSM. Av. Roraima, 1000 – Prédio da Reitoria – 7º andar – Campus Universitário – 97105-900 – Santa Maria-RS. Tel: (55) 3220 9362. E-mail: comiteeticapesquisa@mail.ufsm.br

Anexos

Anexo A – Parecer consubstanciado do CEP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: (IN)SATISFAÇÃO NO TRABALHO DE DOCENTES DE UMA ESCOLA ESTADUAL: UM ESTUDO DE CASO

Pesquisador: Carmem Lúcia Colomé Beck

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 26634714.3.0000.5346

Instituição Proponente: Universidade Federal de Santa Maria/ Pró-Reitoria de Pós-Graduação e

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 614.493

Data da Relatoria: 10/04/2014

Apresentação do Projeto:

Este projeto tem como objeto de estudo a satisfação no trabalho de docentes de uma escola aberta referência para educação de crianças e adolescentes em vulnerabilidade social, o qual será analisado à luz do referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho.

O objetivo geral é conhecer a percepção de docentes de uma escola estadual de ensino fundamental aberta, referência para educação de crianças e adolescentes vulneráveis socialmente acerca da satisfação no trabalho, sendo os objetivos específicos conhecer a dinâmica de trabalho dos docentes neste cenário; identificar como a organização do trabalho se desenvolve neste cenário e as condições de trabalho desses sujeitos e identificar quais os fatores que interferem nessa satisfação.

Este estudo configura-se um estudo de caso com abordagem qualitativa, tendo como cenário uma escola estadual de ensino fundamental aberta localizada na região oeste do município de Santa Maria/RS. Os participantes da pesquisa serão os docentes atuantes neste cenário. Como técnicas de coleta de dados será utilizado um questionário de dados sociodemográficos e laborais; observação sistemática; grupo focal e análise documental. O questionário de levantamento de

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar

Bairro: Camobi

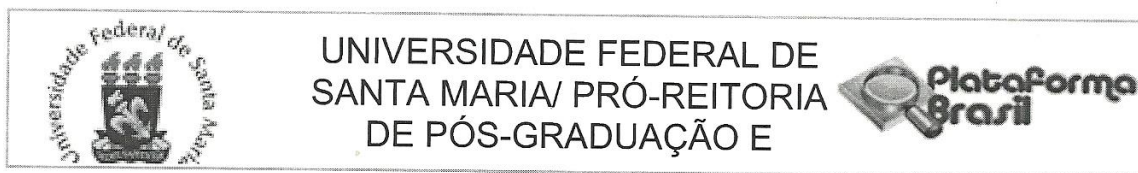
CEP: 91.059-900

UF: RS

Município: SANTA MARIA

Telefone: (55)3220-9362

E-mail: cep.ufsm@gmail.com



Continuação do Parecer: 614.493

dados será analisado a partir da estatística descritiva simples, a fim de caracterizar esses sujeitos e para a análise dos dados obtidos a partir do grupo focal será utilizada a análise de conteúdo. O projeto passará por todos os trâmites necessários para a sua execução, sendo desenvolvida mediante aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria, e será desenvolvido no decorrer de 2014, atendendo aos aspectos éticos envolvendo seres humanos. Espera-se que este estudo possa contribuir na área da saúde do trabalhador e também da área da enfermagem ao utilizar-se dos referenciais adotados, expandindo conceitos. Além disso, espera-se contribuir permitindo que o enfermeiro enquanto educador em saúde atue como promotor da mesma nos diferentes cenários da sociedade. Acredita-se ainda, que ao identificar a satisfação no trabalho de docentes e suas possíveis repercussões na saúde desses trabalhadores, poderá trazer resultados significativos e contribuir para traçar estratégias diante desse contexto.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

- Conhecer a percepção de docentes de uma escola estadual de ensino fundamental aberta, referência para educação de crianças e adolescentes vulneráveis socialmente acerca da satisfação no trabalho.

Objetivo Secundário:

- Conhecer a dinâmica de trabalho dos docentes neste cenário; - Identificar como a organização do trabalho se desenvolve neste cenário e as condições de trabalho desses sujeitos; - Identificar quais os fatores que interferem na satisfação desses docentes.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos e benefícios estão bem descritos e atendem aos princípios éticos, conforme segue:

Riscos:

Em relação aos riscos, a pesquisa não proporcionará riscos potenciais ou reais à saúde dos participantes, mas ressalta-se que poderá causar algum tipo de desconforto ao respondente ao refletir sobre determinados tópicos abordados nos GF. Caso isso aconteça, o participante poderá interromper sua participação e optar por retomá-la em outro momento ou mesmo encerrá-la.

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar

Bairro: Camobi

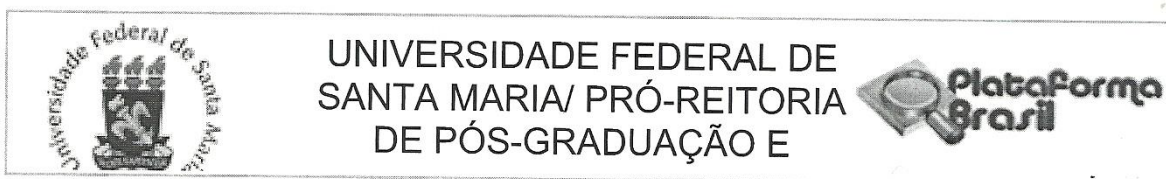
CEP: 91.059-900

UF: RS

Município: SANTA MARIA

Telefone: (55)3220-9362

E-mail: cep.ufsm@gmail.com



Continuação do Parecer: 614.493

Benefícios:

Quanto aos benefícios, a presente pesquisa não envolve nenhum tipo de benefício direto ao participante. Entretanto, acredita-se que este estudo possa contribuir, no campo científico, com novas pesquisas, pois poderá assinalar temas a serem explorados por outras investigações na área da saúde do trabalhador, assim como com os sujeitos desta pesquisa. Ainda, a partir dos resultados obtidos poderão ser traçadas estratégias visando a satisfação no trabalho desses sujeitos, assim como minimizar possíveis riscos de adoecimento no trabalho, promovendo a saúde desses trabalhadores.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O projeto apresenta todos os termos de apresentação obrigatórios: folha de rosto, Termo de Confidencialidade, autorização institucional, registro no Sie e TCLE com linguagem adequada (mas faltando o endereço do CEP em todas as páginas).

Recomendações:

Professora Carmem: inclua o endereço do CEP nas páginas do TCLE. No arquivo enviado ele aparece, apenas, na primeira página.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar

Bairro: Camobi

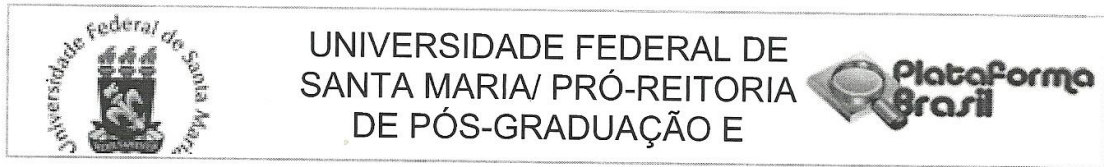
CEP: 91.059-900

UF: RS

Município: SANTA MARIA

Telefone: (55)3220-9362

E-mail: cep.ufsm@gmail.com



Continuação do Parecer: 614.493

SANTA MARIA, 14 de Abril de 2014

Assinador por:
CLAUDEMIR DE QUADROS
(Coordenador)

Endereço: Av. Roraima, 1000 - prédio da Reitoria - 2º andar
Bairro: Camobi **CEP:** 91.059-900
UF: RS **Município:** SANTA MARIA
Telefone: (55)3220-9362 **E-mail:** cep.ufsm@gmail.com