JACQUELINE RODRIGUES PINO

OS PROFESSORES NA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE NITERÓI/RJ(Brasil): DISCUTINDO O BEM E O MAL-ESTAR

Orientadora: Professora Doutora Ana Sofia António

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Faculdade de Ciências Sociais, Educação e Administração

Instituto de Educação

Lisboa

2018

JACQUELINE RODRIGUES PINO

OS PROFESSORES NA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE NITERÓI/RJ(Brasil): DISCUTINDO O BEM E O MAL-ESTAR

Dissertação defendida em provas públicas na Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias – Centro Universitário Lisboa, no dia 26/06/2018 perante o júri, nomeado pelo Despacho de Nomeação Nº 223/2018 de 06 de junho de 2018, com a seguinte composição.

Presidente: Prof. Doutor Óscar Conceição de Sousa;

Arguente: Prof.ª Doutora Maria Odete Emygdio da Silva;

Orientador: Prof.ª Doutora Ana Sofia António

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Faculdade de Ciências Sociais, Educação e Administração

Instituto de Educação

Lisboa

2018

À minha família, meus avós e pais pela vida. À minha filha, a bela Manuela, que a perseverança seja uma palavra significativa na sua luta diária e na sua vida. A Valter, meu companheiro, agradeço por sua existência e sua compreensão para realizar esse estudo. Aos meus queridos sobrinhos Luíza, Felipe e Gustavo, por tudo que representam na minha vida.

AGRADECIMENTOS

Sempre digo que a gratidão é um sentimento mais nobre que o amor; e durante todo esse estudo muitas pessoas me ajudaram.

Meu agradecimento especial aos Professores Doutores Ana Sofia António e Jorge Najjar, pela sua compreensão, paciência, competência e dedicação no acompanhamento e orientação deste trabalho.

À professora Virgínia Seixas, que vislumbrou o tema escolhido. Muito obrigada!

À professora e amiga Gizelle Friess, sempre me ajudando na revisão da dissertação. Muito obrigada pela disponibilidade.

Aos meus amigos, professor Carlos Evandro Viana, professor Marcelo Azeredo, professora Rachel Umbelina, que foi minha professora e hoje colega de profissão, meu eterno agradecimento por tudo que fizeram.

Às minhas amigas do Departamento de Gestão de Pessoas da Fundação Municipal de Educação de Niterói, pelo incentivo e carinho.

À Camila Martins, Viviane Werneck, Viviane e Solange, pela ajuda nas pesquisas.

Ao acolhimento dos diretores, pedagogos e professores das escolas pesquisadas, que, diante das inúmeras tarefas diárias, disponibilizaram o seu tempo para colaborar na pesquisa.

Aos colegas do NEST, NASS, AEPE e da Perícia Médica, sempre prontos a ajudar.

A Fábio, Valter, Manuela e Felipe, pela ajuda no trabalho trilhado.

A todos aqueles, que, de uma forma ou de outra, contribuíram para a realização e conclusão desta pesquisa.

> Nossa sociedade e nossos professores precisam redefinir os valores em que acreditam, os objetivos por que trabalham e o tipo de homem que querem formar.
>
> (ESTEVE, 1999a, p.21)

RESUMO

Este trabalho tem o propósito de analisar os dados coletados na Perícia Médica e no Setor de Gestão de Pessoas da Fundação Municipal de Educação de Niterói do Estado do Rio de Janeiro, a fim de verificar: como *os fatores externos e internos que incidem no professor podem gerar o bem-estar e o mal-estar do professor.* Parte-se do pressuposto do discurso neoliberal de que o aumento do número de licenças médicas se deve ao mal-estar, da sua insatisfação no exercício de sua profissão. Para isso, analisa-se, nesta dissertação, o número de licenças médicas, de aposentadorias por invalidez e readaptações no período de 2001 a 2011, além do número de nomeações, desistências e exonerações dos professores nos últimos cinco anos. Norteiam esta pesquisa conceitos extraídos dos estudos dos autores Esteve(1992), Jesus (2002 e 2007), Lipp(2008), Lopes(2001), Nóvoa(1991 e 2007) e do Relatório Braga da Cruz(1998). O resultado da pesquisa realizada pelo período de 10 anos se opõe ao discurso neoliberal. O número de licenças médicas, readaptações e reduções de carga horária se equiparam ao aumento do número de professores da Fundação Municipal de Educação de Niterói.

Palavras-chave: Bem-estar; mal-estar e professor.

ABSTRACT

This study aims to analyze the data collected in the Medical Evaluation and in the People Management Sector of the Fundação Municipal de Educação de Niterói in Rio de Janeiro State, in order to verify: the external and internal factors that affect teachers burnout have as consequence the retirements by disability? It is based on the assumption of the neoliberal discourse that the increase of the number of medical leaves is due to teachers burnout and their dissatisfaction in the professional exercise. There unto, this dissertation analyzed the number of medical leaves, retirements for disability and readjustments in the period from 2001 to 2011, as well as the number of nominations, waiver and dismissals of teachers in the last five years. This research was based on the concepts of Esteve (1992), Jesus (2002 and 2007), Lipp (2008), Lopes (2001), Novoa (1991 and 2007) and Braga da Cruz Report (1998). The result of the survey conducted along 10 years is opposed to the neoliberal discourse. The number of medical leaves, readjustments and hours reductions is equivalent to the increasing number of teachers from the Fundação Municipal de Educação de Niterói.

Keywords: Burnout, teacher and well-being.

ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS

AEPE – Assessoria de Estudos e Pesquisas Educacionais

APA – American Psychological Association

BIM – Boletim de Inspeção Médico

CID – Classificação Internacional de Doenças

EJA – Educação de Jovens e Adultos

FME- Fundação Municipal de Educação de Niterói

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

NASS – Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor

PNE – Plano Nacional de Educação

NEST – Núcleo de Estágio

UMEI – Unidade Municipal de Educação Infantil

ÍNDICE GERAL

Índice de Tabelas x
Índice de Figuras xii
Índice de Gráficos xii

INTRODUÇÃO 14
CAPÍTULO I – O PROFESSOR E AS SUAS DUALIDADES 21
1.1.Identidade 21
1.1.1. Identidade profissional 23
1.2. Ciclo da vida profissional dos professores 25
1.3. Profissionalização, profissionalidade do professor 28
1.4. Proletarização do trabalho do professor 33
1.5. Feminização do magistério 34
1.5.1 - Feminização nas escolas brasileiras 39
1.6. Bem-estar e mal-estar do professor 43
1.6.1 Bem-estar do professor 44
1.6.2- Mal-estar do professor 46

CAPÍTULO II – A PESQUISA 51
2. A Pesquisa 51
2.1.Problemáticas da pesquisa 52
2.1.1. Objetivos 52
2.2.Metodologia 52
2.2.1. Universo de estudo: A Fundação Municipal de Educação 56

CAPÍTULO III - Ao encontro dos dados da Fundação Municipal de Educação de Niterói 58
3.1. Gênero 58
3.2. Professores readaptados 60
3.3. Professores aposentados por invalidez 62
3.4. Licenças Médicas 64
3.5. Desistentes 69
3.6. Exonerações 70

CAPÍTULO IV – O QUESTIONÁRIO 72

4.1. Universo de Estudo 72
4.2. Local....72
4.3. Coleta de dados....74
4.4. Fonte de dados....74
4.5. Resultados do questionário....76
4.5.1 Dados pessoais....76
4.5.2- Formação do professor....75
4.5.3 - A profissão....82
4.5.4- Dualidades no percurso da docência....89
4.5.5 – A escola e eu....100

CAPÍTULO 5 –A VOZ DOS PROFESSORES....112
5.1 - Universo de Estudo....112
5.2 - Local....112
5.3 - Coleta de dados....112
5.4 - Procedimentos gerais....113
5.5 - Delimitação da pesquisa....113
5.6 - Análise das entrevistas....113
5.6.1 - A satisfação profissional....113
5.6.2 - Insatisfação profissional....114
5.6.3 - Os baixos salários, a perda do status e a sobrecarga de trabalho....115
5.6.4 - A escolha profissional....118
5.6.5 - As relações no processo ensino X aprendizagem....119
5.6.6 - A relação do NASS com os professores....120
5.6.7 - O desejo de permanecer na docência....121

6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS ……..122
7 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS....130
8 - APÊNDICES....I

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Discriminatória dos setores investigados 54
Tabela 2 - Número de professores discriminados por sexo no ano de 2001. 59
Tabela 3 - Número de professores discriminados por sexo no ano de 2011.....56

Tabela 4 - Percentual de crescimento do número de professores no ano de 2001 e 2011..56
Tabela 5 - Número de professores readaptados no ano de 2001 à 2011 58
Tabela 6 - Número de professores readaptados no ano de 2001 a 2011 por sexo. 62
Tabela 7 - Tipos de aposentadorias e seu percentual do ano de 2001 a 2011.....63
Tabela 8- Número total de aposentadorias no ano de 2001 a 2011.....63
Tabela 9 - Número de licenças médicas discriminadas no ano de 2001.....64
Tabela 10 - Número de licenças médicas discriminadas no ano de 2011.....65

Tabela 11 - Número de licenças médicas discriminadas por sexo no ano 2001.....65
Tabela 12 -Número de licenças médicas discriminadas por sexo no ano 2011.....65

Tabela 13 - Número de licenças médicas no ano de 2001 a 2011.....66
Tabela 14 - Número de professores desistentes referentes aos anos de 2010 a 2014.....70
Tabela 15 - Número de exonerações de 2010 a 2014. 67
Tabela 16 - Análise descritiva onde o inquérito foi aplicado. 73
Tabela 17 - Análise descritiva das escolas com o número de professores 75
Tabela 18 - Quantitativo de professores discriminados pelo sexo.....76
Tabela 19 - Faixa etária 77
Tabela 20- Estado Civil 78
Tabela 21 - Número de filhos.....79
Tabela 22 - Profissão do cônjuge 79
Tabela 23 - Nível de escolaridade 76
Tabela 24 - Facilidade do curso.....76
Tabela 25 - Cursos de capacitação 82
Tabela 26 - A falta de uma boa preparação no ensino médio ou na graduação para formar um professor mais seguro no exercício da docência 82
Tabela 27 - O seu primeiro emprego foi como professor na Fundação Municipal de Educação de Niterói? 83
Tabela 28 - Número de turnos trabalhados 83
Tabela 29 - Carga horária semanal 84
Tabela 30- Exerce outra atividade remunerada além do magistério? 85
Tabela 31 - Profissões exercidas pelos professores além do magistério.....86

Tabela 32 - Tempo de serviço como professor 86
Tabela 33 -Tempo de serviço como professor na Fundação Municipal de Educação de Niterói. 87
Tabela 34 - Adequação da escolha da profissão com a carga horária para desenvolver outras atividades 88
Tabela 35 - Profissão e o cuidado dos filhos 89
Tabela 36 - Dualidades no percurso da docência 89
Tabela 37 -Existe o desejo de abandonar o magistério? 90
Tabela 38 - Existe o desejo de abandonar a carreira discriminado pelo sexo 90
Tabela 39 - Vocação 92
Tabela 40 - Estabilidade 92
Tabela 41 - Influência na escolha da profissão pela família/amigos 93
Tabela 42 - A influência de antigos professores na escolha profissional 93
Tabela 43 - O gosto de ensinar 94
Tabela 44- Remuneração 94
Tabela 45 - Escolha da profissão 95
Tabela 46 - O salário 96
Tabela 47 -Carga horária 96
Tabela 48 - A valorização do seu trabalho pela direção 97
Tabela 49 - A valorização do seu trabalho pela equipe pedagógica 97
Tabela 50- A valorização do seu trabalho pelos pais dos alunos 98
Tabela 51 - A ascensão na carreira 99
Tabela 52 - A carga horária trabalhada 100
Tabela 53 - O ambiente físico do trabalho 101
Tabela 54- Equipamento da escola 101
Tabela 55 - Motivação para trabalhar na escola 102
Tabela 56 - Indisciplina 103
Tabela 57 - A falta de interesse dos alunos 103
Tabela 58 - A falta de recursos para estimular os alunos 104
Tabela 59 - A falta de um acompanhamento pedagógico para estimular os alunos com dificuldades 104
Tabela 60 - Repetir várias vezes o conteúdo aos alunos por causa da indisciplina 105
Tabela 61 - As várias funções que o professor exerce 106
Tabela 62 - A falta de controle com os alunos 106
Tabela 63 - Como se sente ao final do dia de trabalho 107
Tabela 64 - As doenças que afetam os professores 108

Tabela 65 - Readaptação.....109
Tabela 66 - As doenças que afetam os professores inquiridos 110
Tabela 67 - Relação dos inquiridos.....112

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01 - Tripalium 14

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1- Percentual de licenças médicas anos 2001 e 2011 65
GRÁFICO 2- Comparativo com o número total de professores que preencheram o inquérito 71
GRÁFICO 3- Faixa etária dos professores 73

INTRODUÇÃO

Esse trabalho retrata o bem-estar e o mal-estar pesquisado em 4 unidades escolares da rede municipal de educação de Niterói/RJ(Brasil): UMEI Denise Mendes Cardia, UMEI Rosalda Paim, Escola Municipal Heitor Villa Lobos e Escola Municipal João Brazil.

Em nossa comunidade existe um provérbio muito citado, que se encontra arraigado na nossa cultura e que, muitas vezes, o repetimos sem nos darmos conta de sua dualidade: “o trabalho enobrece o homem”. O trabalho está presente em grande parte da população e, na verdade, ele pode enobrecer. Em termos financeiros, necessitamos do trabalho para a nossa subsistência, através dele temos a indicação social onde se encontra o homem na sociedade. Mas existem ofícios que podem trazer algum tipo de adoecimento.

No entanto, curiosamente a palavra *trabalho* aparece num contexto pouco nobre. Para Albornoz (1998), a origem etimológica da palavra trabalho vem do latim, *tripalium. Tripalium* era um instrumento de tortura feito de três paus aguçados, algumas vezes, munidos com pontas de ferro. Neles, eram atados os condenados, conforme ilustra a Figura 01.

Figura 1 - Tripalium1



Este instrumento servia também para manter presos os animais difíceis de ferrar. Como do vocábulo *tripalium* se originou o verbo do latim *tripaliare*, que significa torturar, muitas vezes, relaciona-se o trabalho com sofrimento, labuta (Albornoz, 1998).

[1] Disponível julho 6, 2017, em http://www.richelibreetheureux.com/les-profits-sont-meilleurs-que-les-salaires/

Segundo Ornellas (2006), na Antiguidade Clássica, tanto na Grécia quanto na Roma Imperial, o trabalho abarcava duas direções opostas: de um lado, a elite que se ocupava do trabalho intelectual, artístico ou político; do outro, as funções menos valorizadas e subalternas: o trabalho manual e braçal, o qual era desvalorizado e realizado pelos escravos. A Mitologia Grega, segundo Bulfinch (2000) e Ornellas (2006), nos mostra claramente essa distinção das atividades executadas – o trabalho realizado pelos Deuses e o realizado pelos mortais. Ornellas (2006) enfatiza isso em seu texto "Realmente não foram raros os casos em que o trabalho foi imposto pelos deuses como castigo aos erros e transgressões de seres humanos. Os mais conhecidos referem-se à Sísifo e as Danaídes." (Ornellas, 2006, p.553).

Na Idade Média, o que ocorreu, segundo Montellato (2000) e Ornellas (2006), foi a fragmentação do Império Romano, dando origem ao sistema feudal. Diante dessa situação, o escravo da Grécia e de Roma se transformou no servo de gleba. Não houve mudanças a fim de reverter as condições de trabalho e a miserabilidade vivida pelos menos favorecidos. A chegada da época moderna foi considerada como um tempo de mudanças sociais, com a substituição do modo de produção feudal pelo modo de produção capitalista. Os séculos passaram e várias transformações ocorreram, surgindo o Renascimento, a Revolução Francesa e a Revolução Industrial. Esta última foi acompanhada do uso das máquinas e de novas ferramentas, contribuindo para a "modificação do conceito de trabalho, trazendo avanços tecnológicos e modificando a relação do homem com o trabalho" (Ornellas 2006, p.554).

Para Berlinguer (1988), modificaram-se radicalmente as condições de vida do trabalhador, mas a miséria, o serviço estafante e prolongado, as péssimas condições de moradia e de alimentação prosseguiram, afligindo e atingindo principalmente a classe trabalhadora.

Diante de todo esse quadro de dualidade vivenciado pelo trabalhador ao longo da História, de que lado se encontra o professor no exercício do magistério? Para Esteve (1999a) esse dualismo vivenciado no cotidiano gera uma questão pontual: se por um lado temos o trabalho enobrecedor, por outro temos o trabalho que pode levar ao adoecimento, gerando um mal-estar.

Da Antiguidade até os finais da Segunda Guerra Mundial a docência era exercida por homens de uma classe elevada, possuidores de um conhecimento que a maioria da população ignorava. Esteve (1999a) retrata que o professor adquiria um status cultural e social, seu trabalho era valorizado e a segurança do exercício era mantida a partir do momento que mantivesse suas ações escolares dentro dos valores aceitos na época vigente, não havia autonomia e seu trabalho era delimitado pelas instituições escolares.

No Brasil, segundo Esteve (1999a), o que aconteceu, no decorrer das décadas, foi uma crise no exercício da docência que se iniciou na de 60; enquanto que para Costa (1995), a mesma crise iniciou-se uma década mais tarde.

A crise deu-se por conta da ampliação do contingente do magistério em consequência da universalização da escola, o que multiplicou a participação das mulheres, transformando as professoras em objeto de múltiplos artifícios tendentes a subtrair sua autonomia na gestão de seu próprio trabalho, do currículo e da escola Esteve (1999a).

Para Esteve (1999a), a crise deveu-se devido à mudança de papel que o professor exercia, em conjugação com as mudanças ocorridas na sociedade. Essas mudanças estão acontecendo em todas as áreas de uma maneira muito rápida e a escola deveria acompanhá-las, o que não está sempre ocorrendo.

O papel do professor mudou, segundo Esteve (1999a) esses profissionais que, durante muitos anos, foram a única fonte de saber e os seus conhecimentos nunca eram refutados. Hoje, com a evolução da tecnologia, os alunos têm acesso a qualquer informação e podem questioná-la. Outra situação que está sucedendo é a renúncia dos conteúdos explicados durante anos e a incorporação de novos conteúdos que não haviam sido cogitados no início do exercício da sua docência.

Já para Costa (1995), a redução do prestígio social do magistério foi arquitetada, notoriamente, no interior de projetos políticos antidemocráticos marcados por várias discriminações, dentre as quais se encontrava a relativa ao gênero. A par disso, disseminava-se uma retórica que continha implícita a intencionalidade de atribuir às professoras e aos professores a incumbência em promover uma “educação inadequada e por uma escola progressivamente em desacordo com a face desenvolvimentista do país” (Costa,1995, p.16).

Mediante essas e outras situações de crise que o professor está vivenciando, o que percebemos como consequência é o mal-estar que está acometendo essa classe de trabalhadores. Parece que os professores estão ficando doentes, e as doenças são cada vez mais frequentes. Segundo afirma Lipp (2008) o stress pode gerar cansaço, dificuldade de concentração, ansiedade, depressão, perda da memória, insônia, dentre outros sintomas:

> “entre as inúmeras questões que a escola tem de enfrentar um problema crucial na atualidade acadêmica: as pressões sofridas pelos docentes, e os levam a apresentar uma série de comprometimentos biopsicossocial, prejudicando a qualidade de ensino e gerando problemas para os alunos, para a administração, para os pais, para a comunidade.” (Lipp, 2008, p.9).

Quando nos deparamos com o dia a dia do professor no Brasil − o qual muitas vezes executa uma dupla ou tripla jornada de trabalho e, com frequência, abdica dos seus finais de semana para elaborar provas ou corrigi-las, além de planejar suas aulas − percebemos que o seu tempo para o lazer pode ser muito escasso ou, até inexiste. Ao professor pode faltar o tempo para a dedicação à leitura de um livro ou para a reciclagem profissional – a fim de acompanhar as mudanças que estão ocorrendo nas áreas da ciência e da tecnologia. Outro fator que repercute na situação vivida é o seu salário, que pode não lhe permitir um lazer em que consiga desligar-se dos conflitos vivenciados em seu dia a dia. Esteve (1999a,p.8) enfatiza essa questão "no que diz respeito à sua imagem de educador quando no sentido da qualidade de vida, produz-se um esgotamento, verificando pelo número elevado de horas/aula para fazer frente ao orçamento doméstico."

Por outro lado, Martins (2007) tem como foco o estudo do stress vivenciado, no seu cotidiano. Para o autor, o professor sofre uma pressão exercida por vários lados: pelos pais e pelos alunos, pela sociedade, pela direção e pela equipe pedagógica. O que pode gerar sentimentos de desmotivação.

Além de todos esses aspectos, temos os avanços científicos e tecnológicos, que estão acontecendo de uma maneira muito veloz na sociedade atual. Estes têm influenciado todos os segmentos da sociedade, direta ou indiretamente, e principalmente a instituição escolar, Lipp (2008). O professor acaba sofrendo a influência direta da evolução tecnológica, ele domina o conteúdo a ser transmitido para o aluno, porém as novas tecnologias que podem ser usadas como facilitadoras do processo ensino-aprendizagem nem sempre são aplicadas. Devido a sua árdua jornada de trabalho, o professor, em alguns casos, não tem tempo hábil para se atualizar gerando, nestes casos, o que Lipp (2008) nomeia como *tecnostress* ou *stress high tech*.

> "O stress tecnológico foi descrito por vários professores como "sentir que o mundo está girando a muitas rotações a mais que nós mesmos"; "o sentimento opressivo de que as outras pessoas estão fazendo as coisas certas, usando os computadores e programas mais modernos e que estamos ficando para trás na carreira e nos relacionamentos". (grifos do autor) (Lipp, 2008, p. 59).

Esteve (1999a) corrobora com Lipp (2008) sobre o impacto da rapidez dos avanços tecnológicos apresentados, no nosso dia a dia, e consequentemente no trabalho exercido pelo professor, explicando que "Somam-se a isso as constantes transformações advindas com os avanços tecnológicos que põem em risco a própria função educativa e se agrava ainda mais a angústia." (Esteve, 1999a, p.8).

Pelo que ouvimos nas Escolas e nos Meios de Comunicação Social, as condições de trabalho dos professores estão cada vez mais precárias e, em alguns casos afetando na sua saúde. Tais condições envolvem a atuação em salas superlotadas, muitas vezes com falta de recursos pedagógicos, bem como a necessidade de trabalhar em várias escolas. Além disso, normalmente executando as suas tarefas de pé e fazendo, uso frequente de forma inadequada do seu recurso mais precioso: a voz. Outra situação que afeta diretamente o trabalho do professor é a violência que abarcou a escola, por vezes consequência da falta de uma estrutura familiar para a orientação dos filhos, função esta que acaba sendo absorvida por esse profissional (Esteve, 1999a, Jesus, 2007, Lipp, 2008).

Jesus (2007) faz uma abordagem em seu estudo, sobre as pesquisas relacionadas ao bem-estar e o mal-estar do professor.

> "Esse problema afeta muitos professores e comporta várias implicações negativas, especialmente sobre a qualidade do ensino, pelo que convém ser investigado na perspectiva de serem encontradas possíveis perspectivas ou hipóteses de intervenção que possam contribuir para a sua prevenção e resolução, isto é, para o bem-estar docente." (Jesus, 2007, p.7).

Mas Esteve (1999a) faz um esclarecimento sobre a *expressão mal-estar docente*. Para o autor, ela é intencionalmente ambígua. Segundo o Dicionário da Academia Real da Língua, em Portugal, sua definição seria "deslocamento ou incômodo indefinível". O autor afirma que a dor é algo determinado e que podemos localizar, ao contrário da doença que tem sintomas manifestos. Portanto, quando usamos o termo *mal-estar*, sabemos que algo não vai bem, mas não somos capazes de definir o que não funciona e por quê. Esteve(1999b) reforça sobre que é necessário "evitar o desajustamento e a desmoralização do professorado, bem como o crescente mal-estar docente" (p.98).

Já Lipp (2008) faz uma análise das situações vivenciadas pelos professores utilizando o termo "stress", afirmando que sua procedência pode ser de causas externas e internas. Para Lipp (2008) as causas "externas são aquelas representadas pelo que nos acontece na vida ou pelas pessoas com as quais lidamos, isto é, trabalho em excesso ou desagradável, família em desarmonia, acidentes etc."Já as "causas internas são aquelas que referem a como pensamos, às crenças e aos valores que temos e como interpretamos o mundo ao nosso redor." (Lipp, 2008, p.31).

Outro autor que aborda os termos *stress* e *mal-estar* como um problema atual vivenciado no exercício do magistério, fazendo uma diferenciação é, como referimos, Jesus (2007). Para o autor o conceito "de mal-estar docente pretende descrever os

efeitos negativos das condições da profissão docente sobre a personalidade do professor, integrando os conceitos de insatisfação, demissão, falta de responsabilidade, desejo de abandonar a docência, absentismo, esgotamento, ansiedade, stress, neurose e depressão." (Jesus, 2007, p.14).

O que me impulsionou a pesquisar sobre esse tema foi o questionamento quanto a minha saúde e dos meus colegas de trabalho, alguns tão desmotivados que chegavam a contar os dias que faltam para se aposentar. Outros exerciam suas funções tão entusiasmados vivenciavam o seu dia a dia com prazer em lecionar, em alguns casos, nem cogitavam se aposentar.

Essa dualidade me levou a uma interrogação: Porque uns professores trabalham saudavelmente com tanto amor e dedicação e outros adoecem?

Ao mudar para um setor onde funcionários da Fundação Municipal de Educação de Niterói solicitavam o B.I.M. (Boletm de Inspeção Médico), para comparecer a Perícia Médica a fim de obter licença médica, observei que alguns meses do ano letivo havia um número maior de solicitações de licenças médicas.

A presente pesquisa é mista, qualiquantiva, visa identificar quantos professores são readaptados e quantos deixaram a docência, tal como analisar os professores que estão em exercício em 4 unidades escolares na Fundação Municipal de Educação de Niterói pertencente a Prefeitura Municipal de Niterói, Rio de Janeiro, Brasil. Ela tem como principal objetivo verificar como alguns dos fatores externos e internos geram mal-estar.

A coleta de dados foi feita no Setor de Gestão de Pessoas, na Perícia Médica e na Assessoria de Estudos e Pesquisas Educacionais (AEPE) no período de 10 anos, priorizando os anos de 2001 a 2011, das aposentadorias por invalidez ou das readaptações e das licenças médicas. Outro ponto que considero importante foi a identificação dos meses do ano letivo, em que ocorreu aumento das licenças médicas. Foi também levantada outro questionamento que diz respeito ao número de pedidos de exonerações e de desistências nos anos de 2010 a 2014.

Posteriormente foi feita uma coleta de dados em 4 Unidades Escolares pertencentes a Fundação Municipal de Educação de Niterói, RJ, Brasil, onde foi aplicado um questionário com os professores que lecionam nessas Unidades Escolares. Além dos questionários fiz entrevistas com 6 professoras de diversas Unidades Escolares pertencentes a Fundação Municipal de Educação de Niterói.

Foram escolhidos para participar das entrevistas 6 professoras: sendo 3 que exercem a docência e sentem bem-estar ao executar as suas funções e 3 professoras

readaptadas[2] objetivando verificar como sentem o mal-estar. Ao fazer a escolha dos professores do sexo feminino segui o Ciclo de Vida de Huberman: 1 professor no início de sua carreira, 1 no meio e um no final da carreira.

[2] Os professores readaptados na Fundação Municipal de Educação de Niterói exercem outras funções dentro da escola, dependendo do tipo de readaptação que a Perícia Médica determinar eles ficam na secretaria, na biblioteca. Eles não exercem a docência em sala de aula.

CAPÍTULO I – O PROFESSOR E AS SUAS DUALIDADES

Neste primeiro capítulo iniciamos o estudo abordando o tema da identidade, retratada por alguns autores como Bauman (2005), Castells (2006), Dubar(1997) e Hall (2005). Bauman(2005) faz uma abordagem nas transformações da identidade:

> "Se no passado a "arte da vida" consistia principalmente em encontrar meios adequados para atingir determinados fins, agora se trata de testar, um após o outro, todos os (infinitamente numerosos) fins que se possam atingir com a ajuda dos meios que já se possui ou estão ao alcance. A construção da identidade assumiu a forma de uma experimentação infindável." (Bauman, p.91, 2005).

1.1.Identidade

Tal como referimos anteriormente, a identidade é um tema retratado por alguns sociólogos e a sua definição modificou-se através dos tempos. Ao construir a sua identidade, o indivíduo estrutura seu percurso pessoal e social. Hoje, nos deparamos com uma dualidade: se na modernidade podíamos definir o sujeito como unificado, na contemporaneidade nos deparamos com o sujeito fragmentado (Bauman 1998).

O homem na contemporaneidade, está dividido e Bauman (2005) compara a construção da sua identidade à montagem de um quebra-cabeças que está incompleto com falta de peças. Contudo afirma que identidade é um "conceito altamente contestado" (p.83). Para o autor, o tema identidade abarca muitas questões com homens e mulheres da nossa época líquido-moderna:

> "É nisso que nós, habitantes do líquido moderno, somos diferentes. Buscamos, construímos e mantemos as referências comunais de nossas identidades em movimento-lutando para nos juntarmos aos grupos igualmente móveis e velozes que procuramos, construímos e tentamos manter vivos por um momento, mas não por muito tempo." (Bauman, 2005, p.32).

A sociedade sofreu inúmeras mudanças que refletiram diretamente no sujeito. Essas transformações geraram uma crise na identidade que repercutiu na transformação da estrutura da sociedade. Tais mudanças refletem diretamente no professor, que é um profissional que está inserido nesse contexto. Na busca por uma identidade profissional, ele passa a assumir diversos papéis, Castells (2006).

A modernidade foi uma época marcada pelo centramento dos discursos e das práticas que moldavam as sociedades. Segundo Hall (2005), esse centramento se apresentou devido a alguns fatores como: a Reforma e o Protestantismo, o Humanismo Renascentista, as Revoluções Científicas e o Iluminismo. Essas foram peças fundamentais para este centramento e para a mudança deste paradigma. Dentre os

elementos que sofreram alterações nesse processo de mudança, a identidade foi um deles. Claude Dubar (1997) faz uma afirmação muito precisa sobre identidade,"não é mais do que o resultado simultaneamente estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, em conjunto, constroem os indivíduos e definem as instituições." (Dubar, 1997, p. 105 apud Teodoro, 1999, p.59).

Houve um tempo, na modernidade, em que a identidade humana era determinada fundamentalmente pelo "papel produtivo desempenhado na divisão social do trabalho, quando o Estado garantia (se não na prática, ao menos na intervenção e em promessas) a solidez e a durabilidade desse papel" (Bauman, 1998, p.51-52).

Com a chegada da contemporaneidade, houve um descentramento, uma fragmentação e, consequentemente, um deslocamento da identidade. As velhas identidades, que por tanto "tempo estabilizaram o mundo social, entraram em declínio, fazendo surgir novas identidades e fragmentando o indivíduo moderno, até então visto como sujeito unificado" (Hall, 2005, p. 7). Segundo Claude Dubar "A identidade social não é "transmitida" por uma geração à seguinte, cada geração a constrói, com base nas categorias e nas posições herdadas da geração precedente". (Dubar, 2005, p.156).

Dubar (2005) diferencia, pois, as diversas identidades. No seu entender, a primeira identidade seria aquela em que a criança constrói a partir da sua relação com a mãe ou quem exerce esse papel, sendo denominada de *identidade individual*. Já a *identidade social* seria construída na escola. Esse processo de construção identitária teria continuidade no momento da saída do sistema escolar e da confrontação com o mercado de trabalho, gerando uma nova identidade chamada de *identidade autônoma*.

Analisando a abordagem sociológica da identidade feita por Dubar (2005), percebemos que ela é produzida a partir de dois processos heterogêneos: o processo biográfico e o processo relacional. Esse dualismo é abordado por Dubar (2005).

> "Dessa dualidade entre identidade para o outro conferida e identidade para si construída, mas também entre identidade social herdada e identidade escolar visada, se origina um campo do possível no qual se desenvolvem já na infância, na adolescência, e no decorrer da vida, todas as estratégias identitárias." (Dubar, 2005, p. 147).

A ideia da heterogeneidade também foi desenvolvida por Najjar (2010), não como uma possibilidade *fortuita*, mas como um fator constitutivo do próprio conceito. A contemporaneidade, que vive num estado de permanente pressão para se "despojar de toda interferência coletiva no destino individual, para desregulamentar e privatizar" (Bauman, 1998, p.26), trouxe consigo novos paradigmas, gerando novas identidades,

construídas individualmente e de responsabilidade de cada um. Um mundo novo, no qual “as identidades podem ser adotadas e descartadas como uma troca de roupa” (Bauman, 1998, p.112).

Gatti (2007) corrobora com Bauman (1998) ao afirmar que as identidades estão sempre em movimento e mudança. Muitas mudanças se sucederam, e, dentre elas, podemos destacar a questão da identidade, que gerou uma crise na sociedade contemporânea. A chamada *crise de identidade* é vista como parte de um processo mais amplo de mudança, que está “deslocando as estruturas e processos centrais das sociedades modernas e abalando os quadros de referência que davam aos indivíduos uma ancoragem estável no mundo social” (Hall, 2005, p.7).

Algumas concepções, segundo Hall (2005), que influenciaram estas mudanças foram o pensamento marxista, a teoria de Freud, a linguística de Ferdinand de Saussure, as ideias revolucionárias do historiador Michel Foucault, além do feminismo e a globalização. Outro autor que aborda esse tema é, Pereira (2004, p.97), ao afirmar que a “crise da contemporaneidade é a crise do sujeito, já que as estruturas que o solidificavam foram quebradas”, para ele “O descentramento do sujeito deve ser entendido não como algo que se buscou e se quis, mas como crise. A mais importante talvez seja a crise das identidades.” (Pereira, 2004, p.97).

1.1.1. Identidade profissional

Em meio a tantas novas identidades que estão sendo forjadas, o professor não poderia ficar à margem deste processo de mudança. Essa *crise de identidade* repercutiu diretamente na escola e no professor, que passou a assumir diversos papéis.

Castells (2006) aborda diretamente os conceitos de identidade e papéis e os diferencia. As identidades seriam fontes mais importantes de significado do que os papéis, por causa do processo de autoconstrução e individuação que as primeiras envolvem. Segundo o autor, as identidades organizam significados, enquanto papéis organizam funções.

No exercício do magistério, o professor assume muitas vezes diversos papéis, e é neste contexto que ele assume o papel de orientador, de psicólogo e até de mãe ou de pai. E esses novos papéis, por sua vez, contribuíram para a crise de identidade, que, segundo Teodoro (1999), foi construída a partir do sistema de educação de massas de cada país.

Outro autor que reforça esta perspectiva é Esteve (1999a) ao declarar que, as mudanças nas relações entre a família e a escola colaboraram para o aprofundamento da crise de identidade dos professores. O autor relata que há algum tempo os pais se

esforçavam para ensinar a seus filhos a disciplina, o respeito e intervinham nos conflitos apoiando o professor.

Hoje, o que percebemos na sociedade contemporânea é o oposto do que acontecia na sociedade moderna. O descentramento da sociedade refletiu diretamente na escola. Hodiernamente muitos professores se queixam que os valores transmitidos pelos pais estão em desacordo com os valores que procuram defender em meio escolar.Outro fator abordado por Esteve (1999a) é que na atualidade, os pais transferem para a escola e para o professor essa função de educar, alegando que é "obrigação do docente", colocando-se ao lado da criança, afirmando que "se o filho é mal-educado a culpa é do professor que não soube educá-lo" (Esteve, 1999a, p.33). Outro autor que faz uma abordagem sobre essa questão é Levy (2006):

> "Hoje, sua atuação extrapolou a mediação do processo de conhecimento do aluno, estendendo-se para além da sala de aula, aumentando suas funções tradicionais. Além de ensinar, ele deve funcionar como mediador entre os problemas da escola e da comunidade e participar da gestão e planejamentos curriculares." (Levy, 2006, p. 34).

Levy (2006) afirma que o excesso de atribuições direcionadas ao professor é, na verdade, o reflexo de uma sociedade neoliberal, em que as instituições de ensino passam a ser gerenciadas como se fossem prestadoras de serviço e o estudante, um cliente. Nesse contexto, suas funções são descaracterizadas, o que gera um excesso de atribuições e a sobrecarga de trabalho.

Além da sobrecarga de trabalho, o professor enfrenta o problema da alienação. Para Marx (2002), essa alienação se caracteriza pela perda do controle daquilo que ele desenvolve em suas atividades, sendo apenas um reprodutor de conhecimento, a partir de programas e práticas pré-estabelecidos por órgãos de governo.

Para Martin Lawn (2001) a identidade do professor expressa o sistema e a nação que o criou, ele é, e foi o reprodutor e transmissor dos valores e modelos estabelecidos por cada época. Sendo a gestão da sua identidade uma tarefa central no governo que envolve o Estado, através de seus regulamentos, serviços, encontros políticos, discursos públicos e programas de formação. Segundo o autor, a identidade é produzida através de um discurso que ao mesmo tempo explica e constrói o sistema.

Os professores são para Garcia, Hipólito e Vieira (2005), seduzidos e interpelados a todo o momento, através de imposição de significados sobre quem devem ser em determinadas conjecturas, como devem agir e qual o projeto formativo que esses profissionais e as escolas devem levar adiante perante os desafios da cultura e do mundo contemporâneo.

Outra questão importante refere-se à dualidade vivenciada no que concerne a identidade profissional que está sempre em mudança e movimento, de tal maneira que um "profissional estável pode se tornar ameaçador e o instável se tornar valorizado e fixado" (Gatti, 2007, p. 283). Segundo Enguita (1989, p.41), a crise de identidade do professor teria acarretado um "desacordo em que nem a categoria, nem a sociedade conseguiram acordar sobre a sua imagem, e menos ainda nos dilemas e polêmicas que abrangem a posição do docente". Essa ambivalência que permeia a posição do professor poderia ser resumida como uma forma intermediária e instável, entre profissionalização e proletarização. Para o autor, essa crise de identidade se reflete na situação de mal-estar vivenciada pelos professores e nos vários conflitos que permeiam o seu estatuto social e ocupacional, sendo o salário a grande polêmica.

Garcia, Hypolito e Vieira (2005) fazem um relato muito preciso sobre essa crise para os autores ao abordar a identidade docente devemos "considerar também os efeitos práticos e as políticas de verdade que discursos veiculados pela mídia impressa, televisiva e cinematográfica estão ajudando a configurar" (Garcia, Hypolito e Vieira, 2005, p.47). Ao analisar as diferentes abordagens sobre a construção e a crise da identidade do professor, vale ressaltar que Nóvoa (2007) expressa "A identidade é um lugar de lutas e conflitos, é um espaço de construção de maneiras de ser e de estar na profissão." (Nóvoa, 2007, p.16).

O debate acerca da identidade do professor é enriquecido com a contribuição de Freire (2009) que descreve sobre o que é a identidade cultural, da qual fazem parte a dimensão individual e a classe dos educandos. Afirma que essa questão está diretamente ligada à assunção de nós por nós mesmos e, é isto que o professor não faz, porque se perde na estreita e pragmática visão do processo. O processo de ensino aprendizagem exige o reconhecimento e a assunção da identidade cultural.

1.2. Ciclo da vida profissional dos professores

O ciclo de vida dos professores está diretamente relacionado com a vida profissional e Huberman (1989) foi um pesquisador pioneiro sobre esse tema.

> "O desenvolvimento de uma carreira é, assim, um processo e não uma série de acontecimentos. Para alguns, este processo pode parecer linear, mas, para outros, há patamares, regressões, becos sem saída, momentos de arranque, descontinuidades." (Huberman, 1989, p. 38).

Huberman foi um dos precursores a pesquisar sobre o ciclo de vida dos professores, seu estudo contempla somente esses profissionais que estão lecionando e, mais especificamente, a nível do ensino secundário. Mediante a análise das situações

ocorridas durante o desenvolvimento da carreira do professor, Huberman (1989) delimitou essas fases.

A primeira fase, definida por Huberman (1989), seria a entrada na carreira. Etapa em que o professor vivencia as dualidades de sentimentos: de um lado o entusiasmo e a descoberta do início da carreira, e do outro a distância entre a realidade e os ideais. Esse dualismo é denominado por Ferreira (2008) como *choque da realidade*. Outra denominação dada por Ferreira (2008) a esta etapa seria de *exploração*, "no sentido de delimitar exatamente os parâmetros da situação de ensino e os comportamentos que devem ser adotados" (p.28).

Temos a segunda fase, que Huberman (1989) define como a época em que o professor se estabiliza no exercício de sua profissão e a sua afirmação diante dos colegas com mais experiência. Nessa fase ele sente o domínio no plano pedagógico e, consequentemente, se realiza, tem segurança e descontração ao realizar as suas tarefas. Para Huberman (1989) essa fase é curta, mas Ferreira (2008) faz uma abordagem muito precisa sobre essa fase para o profissional que nutre um progressivo sentimento de segurança no seu trabalho "competência pedagógica que gera a sensação de segurança, descontracção, confiança conforto e uma maior descentração, em que a preocupação consigo próprio é menor e a preocupação com os objetivos didácticos é maior." (Ferreira, 2008, p.29).

A etapa seguinte é denominada por Huberman (1989) de *experimentação* e *diversificação*. Segundo Ferreira (2008), na fase da experimentação o professor se sente seguro em ministrar os conteúdos e direciona a novos experimentos, fazendo surgir a sua didática. Já na outra vertente a diversificação seria a fase onde o profissional tem mais motivação, e investe "nas mudanças institucionais" (Ferreira, 2008, p.30). Ferreira pontua de uma maneira muito precisa:

> "Nos estudos de Cooper (1982 in Guskey&Huberman, 1995) muitos dos professores referiram que têm receio da estagnação e por isso partem em busca de novos desafios, novas ideias, novos compromissos, de forma a manter o entusiasmo pela profissão. Procuram participar em projectos mais ambiciosos de valor significativo, de modo a projectar-se como docente entre os 50 e os 60 anos de idade." (Ferreira, 2008, p.31).

Ao se deparar no meio da carreira, com a fase de pôr-se em questão, surgem dualidades. Se por um lado tem-se a monotonia da sala de aula, com anos e anos vivenciando-se a mesma situação, o que leva o professor a se questionar acerca de sua

atividade profissional (Huberman, 1989). Por outro, tem-se o desencanto ao conceber as condições de trabalho na escola abordado por Ferreira (2008):

> "Esta "crise" pode ser explicada pela monotonia da vida quotidiana em situação de aula ou pelo desencanto, motivado pelo fracasso das experiências ou das reformas estruturais em que as pessoas participaram activamente. Todavia, poderá surgir na carreira o questionamento sobre o balanço da vida profissional, podendo o professor encarar mesmo a hipótese de mudar de profissão." (Ferreira, 2008, p.31).

Quando chega a fase da *serenidade*, denominada por Huberman (1989), observa-se o distanciamento afetivo. Nessa fase os professores são menos sensíveis à avaliação dos outros – diretor, colegas ou alunos – havendo uma diminuição do investimento no seu trabalho, além da tendência a uma atitude mais tolerante e mais espontânea na sala de aula. Nesta fase, dá-se um distanciamento entre os professores e seus alunos, em decorrência da diferença entre as gerações, tornando o diálogo mais difícil. Ferreira (2008) pontua de uma forma muito clara:

> "Os autores Huberman&Schapira (1979 in Huberman,1989) acrescentam que o distanciamento afectivo é gerado pelos alunos, os quais tratam os professores jovens como irmãos ou irmãs mais velhos (as) e aos professores com idade dos seus pais recusam tratá-los da mesma forma." (Ferreira, 2008, p.32).

Na penúltima fase do ciclo é denominada como *conservantismo* e *lamentações,* corresponde à fase de transição da serenidade para o conservantismo. Os professores conservadores se deparam com vários fatores, como questionamentos, reforma estrutural que não tem sucesso ou a oposição a uma reforma (Huberman, 1989). Para Ferreira (2008) esta etapa é marcada como:"uma forte desconfiança em relação a qualquer tentativa de reforma ou inovação, tendendo a considerar que as mudanças no ensino raramente conduzem a algo positivo." (Ferreira, 2008, p.32).

A etapa final da carreira do professor é denominada de *desinvestimento*, o que transcorre é a libertação por parte do professor no trabalho com o objetivo de dispor de um tempo maior para realizar outras tarefas na sua vida social (Huberman,1989). Ferreira (2008), cita Guskey e Huberman(1995), em seu texto que referem:

> "Para Guskey&Huberman (1995: 203), "não há razão para que os professores em fim de carreira se comportem de maneira diferente de outros profissionais que passam pela mesma evolução psicológica e são sujeitos às mesmas pressões sociais" (em fim de carreira, supõe-se que as pessoas passam o testemunho aos mais jovens e preparam a sua retirada profissional)." (Ferreira, 2008, p.33 e34).

Huberman(1989) fez um esquema do percurso temático em cima dos anos de carreira do professor. O autor relacionou os anos de carreira a fases/temas de carreira da seguinte forma:

- 1 – 3 anos de carreira, fase de entrada, tateamento;
- 4 – 6 anos de carreira, fase da estabilização, consolidação de um reportório pedagógico;
- 7 – 25 anos de carreira, fase da diversificação do ativismo;
- 25 – 35 anos de carreira, fase da serenidade do distanciamento afetivo;
- 35 – 40 anos de carreira, fase do desinvestimento.

Vale ressaltar que este modelo apresentado por Huberman (1989), faz uma abordagem das fases e temas da carreira relacionando-os aos anos, mas não é linear. Ao optar pela ótica da carreira, o autor enfatiza que seu desenvolvimento é um processo, que pode seguir uma linearidade para uns, e para outros, regressões, momentos de arranque e descontinuidades.

No Brasil, o professor tem uma redução no tempo de serviço, para a aposentadoria, estipulado pela Legislação. Denomina-se de *aposentadoria especial*, esse benefício se estende a algumas classes profissionais e o magistério está incluído nessa classe. A professora poderá solicitar a sua aposentadoria, ao completar 25 anos de magistério, em sala de aula, e 50 anos de idade. Já o professor, ele poderá solicitar a sua aposentadoria ao completar 30 anos, também em sala de aula, e 55 anos de idade. Mas ao exercerem outra função fora da sala de aula, dependendo da atividade, eles perdem o direito a aposentadoria especial, tanto os professores como as professoras.

Portanto na fase de diversificação, seguindo o ciclo de vida de Huberman (1989), que abrange de 7 a 25 anos de carreira, se compararmos com a realidade brasileira, as professoras já podem usufruir da sua aposentadoria. Já os professores podem obtê-la com 30 anos de serviço. Essa seria a fase, no caso do Brasil, do desinvestimento. Na atualidade poucos professores permanecem no magistério após terem completado o seu tempo de serviço.

1.3. Profissionalização, profissionalidade do professor

A partir da definição da palavra profissão dada por alguns autores como Gatti (2007), Fidalgo, Faria e Mendes (2008) traçamos algumas considerações. O indivíduo ao buscar sua identidade se depara, com o passar dos anos, com a questão muito importante que é a escolha da profissão. O vocábulo profissão é usado desde a antiguidade até a atualidade e relacionamos ao trabalho do professor e as suas

ambiguidades no que concerne a profissionalização, a profissionalidade e a proletarização. Com os passar dos anos o magistério se estabeleceu em vários patamares: desde uma profissão nobre onde o *status* social era elevado e seus proventos justos até a atualidade onde os professores são denominados "como assalariados" (Hypolito, 1991, p.12).

Para Dubar (2005), a profissão tem suma importância na identidade dos indivíduos, particularmente na modernidade. Segundo Gatti (2007) a procura por uma identidade profissional é fundada, na disputa pelo poder, num contexto heterogêneo. Dessa maneira, são formadas identidades dessemelhantes no exercício da profissão, sendo o resultado das relações e interações no trabalho.

O termo profissão, "surgiu no século XI, quando o trabalho conciliava as artes liberais e mecânicas, reunindo também os artesões e trabalhadores intelectuais". Porém, com o "nascimento das universidades, houve uma separação entre as artes liberais e mecânicas, e sua consequência foi a estratificação social do trabalho" (Gatti, 2007, p.274). Já para Fidalgo, Faria e Mendes (2008), o termo profissão "referia-se às ocupações desempenhadas por pessoas não envolvidas com atividades comerciais e manuais, como o sacerdócio, a advocacia e a medicina." (Fidalgo, Faria e Mendes, 2008, p.63)

Na modernidade, segundo, Fidalgo, Faria e Mendes (2008) esse termo distinguia "as pessoas portadoras de instrução acadêmica, ou equivalente" (p.63). Com o industrialismo, o termo *profissão* passou a designar profissões que demandavam conhecimentos específicos.

Segundo Nóvoa (apud Costa, 1995, p.85), a "palavra profissão, nos séculos XVII e XVIII, abarcava vários significados laicos e religiosos dentre os quais as atividades de ensinar parecem ser um dos melhores exemplos". No início do século XX, "era sinônimo de profissão liberal, que abrangia o clero, a medicina e o direito" (Costa, 1995, p.85). Ao retroceder à Antiguidade, Costa (1995) relaciona os filósofos com o nascimento da Pedagogia, que decorre da reflexão sobre a Paideia. Nessa época havia um conflito entre os filósofos e os sofistas, que eram mestres ambulantes que usavam "a sua retórica, ou arte do convencimento", e "cobravam regiamente por suas aulas" (Costa,1995, p.67). Costa (1995) faz uma citação sobre essa época em que havia "desprezo pelo trabalho, e em que só os pobres deviam exercitar-se nos ofícios e aos ricos cabia entregar-se à música, a equitação, à caça, (...) o trabalho intelectual remunerado exercido pelos sofistas era escandaloso." (Costa,1995, p.67).

A remuneração reivindicada pelos sofistas indica a valorização do magistério e, "quem sabe, os primórdios da ideia de profissionalização" (Costa,1995, p.67). A única

classe que tinha acesso às profissões era a aristocracia e estava relacionada à "condição social e a tradição familiar" (Costa,1995, p.85). Um autor que faz uma retrospectiva da figura do professor é Hypolito (1991) apontando que, há alguns anos atrás "era um profissional autônomo, dono de um saber, com controle sobre o seu trabalho e gozando de um reconhecimento público que o tornava uma autoridade em muitas comunidades." (Hypolito, 1991, p.12).

Também seguindo essa linha, Esteve (1999a) e Sobrinho (2008) se transportam às décadas de 40 e 60, em que o exercício da docência significava status social e cultural elevado e rendimentos justos. De acordo com esses autores, com o passar dos anos, esses aspectos foram se perdendo e atualmente a condição do professor foi totalmente modificada, além de contar com uma remuneração muito baixa. Para Esteve (1999a, p.34), "o status social está baseado na renda salarial". Hoje, são reconhecidos "como assalariados, participantes de sindicatos fortes, com pouca qualificação e pouco controle do seu trabalho" (Hypolito, 1991, p.12).

Na visão de Costa (1995), as mudanças históricas geraram inflexões na construção da educação, e os professores passaram a ser considerados como profissionais ou semiprofissionais. Ela enfatiza que o profissionalismo não é um "conceito inocente e politicamente descomprometido" (Costa,1995, p17). Encontram-se inseridos nesse conceito: "a cultura do trabalho docente e os interesses particulares dentro da sociedade, sustentados por um discurso legitimado por grupos de elite" (Costa,1995, p.17).

Para Contreras (2002, p.31), o profissionalismo "está longe de ser ingênuo ou desprovido de interesses e agendas mais ou menos escusas". Já Enguita (1991, p.41) define o termo profissionalização como sendo uma expressão de "uma posição social e ocupacional", e da inserção em um tipo de "relação social de produção" e de "processo de trabalho". Mas, Fidalgo, Faria e Mendes (2008, p.63) têm o entendimento de que o processo de profissionalização do magistério ocorre como um "processo de construção social, de luta política e ideológica, buscando a valorização e o status" dessa profissão. Para Najjar (2004,) as discussões sobre o conceito de "profissionalização" são bastante discutíveis. Segundo o autor:

> "Diversos autores (Contreras, 2002; Enguita, 1991; Ghilardi, 1993) discutem a aplicação desse conceito àqueles que atuam na área educacional. Embora priorizando este ou aquele aspecto da discussão, quase todos os teóricos que trabalham com o conceito de profissionalização em suas análises se baseiam nos autores clássicos da Sociologia das Profissões. Tais autores constroem este conceito a partir do arrolamento de uma série de características que definiu quem é ou quem não é profissional." (Najjar, 2004, p.118 e 119).

Contreras (2002) salienta que a discussão sobre o profissionalismo dos professores "está atravessada de ponta a ponta pelas ambiguidades" (p.53) que a própria denominação profissional acarreta, bem como pelos interesses no uso desse termo. O autor afirma que esse termo passa a ser ambíguo pelo fato de ser uma relutância contra a perda de qualidade em sua atividade de docência, "como uma resistência a perder – ou não obter – um prestígio, um status ou uma remuneração que se identifique com a de outros profissionais" (p.53).

Uma reivindicação de Contreras (2002) para a classe do magistério se destaca ao afirmar que o profissionalismo ou o sentimento de profissionais obedece a uma série de características que normalmente são expressas como se pertencessem por direito ao seu trabalho, tais como "reivindicação das condições de trabalho, remuneração, horas de trabalho, facilidade para atualização como profissionais e reconhecimento da importância da função social que cumprem." (Contreras, 2002, p.54).

Outro autor que chegou a um consenso generalizado foi Costa (1995) ao afirmar que o ensino é uma atividade em processo de profissionalização, e chamá-la de profissional ou semiprofissional representa um uso flexível do termo. Contreras (2002) conclui que a única designação que se pode atribuir seria a de semiprofissionais. Dessa maneira, ainda segundo o autor, as "reivindicações profissionalizadoras"(p.58) dos professores teriam características que os definiriam como profissionais. Já Enguita (1989 e 1991) faz uma reflexão semelhante a Contreras (2002) ao apontar o trabalho do professor como uma semiprofissão. Para Enguita(1989) "As chamadas semiprofissões representam o estádio primeiro de subordinação do trabalho ao capital" (p.18). Conclui afirmando que "O produto de seu trabalho não lhes pertence e escapou a seu controle, mas mantém um elevado grau de autonomia em tudo que concerne a seu processo de trabalho." (Enguita, 1989, p.18).

Sobre o conceito de semiprofissão, Enguita (1991) acrescenta que "As mudanças sofridas pela categoria, assim como os conflitos em curso e as opções presentes, movem-se dentro de um leque de possibilidades cujos extremos continuam contidos dentro dos limites da ambigüidade própria das semiprofissões." (Enguita, 1991, p.50).

Já Contreras (2002) faz uma contraposição entre profissionalismo e profissionalidade. Quando se defende a profissionalidade dos professores está se exigindo uma maior e melhor formação, capacidade para enfrentar novas situações, preocupação por aspectos educativos que não podem ser descritos em normas, integridade pessoal, responsabilidade naquilo que se faz, sensibilidade diante das situações delicadas, compromisso com a comunidade. Ainda segundo o autor, o termo

profissionalidade é usado como uma maneira de resgatar o que de positivo tem a ideia de profissional no contexto das funções inerentes ao trabalho da docência.

Sacristán (1999, p.64) concebe como profissionalidade “a afirmação do que é específico na ação docente, isto é, o conjunto de comportamentos, conhecimentos, destrezas, atitudes e valores que constituem a especificidade de ser professor”.

Para Costa (1995), ao considerar os professores como profissionais, teremos muitos debates, por conta das transformações históricas ocorridas nas sociedades, produzindo inflexões na maneira como é concebida a educação e, consequentemente, nos modos como se articulam aqueles que se dedicam às suas lutas.

Do ponto de vista do processo capitalista de produção, produtivo é o trabalho que valoriza diretamente o capital, o que produz mais-valia. Ao assinar o contrato, acerta-se, por exemplo, a carga horária que o trabalhador executará por oito horas diárias, ou quarenta horas semanais, e ao final receberá um determinado salário. O que ocorre, na verdade, é que em quatro ou cinco horas de trabalho diárias o trabalhador já produz o referente ao valor do seu salário integral; as horas restantes são apropriadas pelo capitalista. O que se produz nessas horas excedentes, em que o empregado trabalha sem receber pelo que produz, é o que Marx (1983) chama de mais valia.

Essa modalidade de “mais-valia” é reconhecida pelo pensamento econômico marxista como a “mais-valia absoluta”. Paralela a esse tipo de exploração, ocorre a “mais-valia relativa”, instalada pelo processo de modernização tecnológica do ambiente fabril. Nesse caso, o trabalhador adequa o exercício de suas funções ao uso de um novo maquinário capaz de produzir mais riquezas em um período de tempo cada vez menor, Marx (1983).

Assim, o trabalhador recebe o mesmo salário para desempenhar uma função análoga ou, em alguns casos, ainda mais simples. Graças à nova máquina ou técnica de produção utilizada, o dono da empresa necessita de um número de dias ainda menor para cobrir o custo com o salário do trabalhador.

Ao tomar a forma capitalista de produção pela forma absoluta, e, em consequência, pela única forma natural de produção, confunde-se a questão do que seja trabalho produtivo e trabalhador produtivo, do ponto de vista do capital, com a questão do que seja trabalho produtivo em geral, contentando-se assim com a resposta tautológica de que é produtivo todo trabalho que produz que redunda em um produto ou em algum valor de uso (Marx, 2002).

No pensamento marxista, no entanto, produtivo é o trabalhador que executa trabalho produtivo, e é produtivo o trabalho que gera diretamente mais-valia, valorizando o capital.

A exposição dessa teoria foi um dos meios pelos quais Karl Marx (2002) provou que as relações de trabalho no mundo capitalista tinham caráter exploratório. Dessa forma, ele condensava mais um argumento favorável à oposição de interesses existentes na relação entre burguesia e proletariado, na qual podemos inserir as relações entre os professores e os donos de escolas.

1.4. Proletarização do trabalho do professor

O professor se encontra numa ambiguidade quanto à categoria, que, segundo Enguita (1991, p.41), fica numa "localização intermediária e instável, entre profissionalização e proletarização". Costa (1995) afirma que estudos feitos sobre as transformações ocorridas no trabalho durante os últimos anos caminham em direção à proletarização, afirmando que" iniciou-se nos anos vinte nos Estados Unidos, ao transferir para as escolas os princípios da administração empresarial, aplicados a gestão do trabalho operário e burocrático." (Costa, 1995, p.105).

Para Enguita (1991), o professor reivindica a valorização do seu profissionalismo, contrapondo-se com a proletarização. O autor afirma que "ninguém na história aceitou de bom grado converter-se em, ou permanecer, proletário" (p.51).

Segundo Braverman (1980), as mudanças que ocorreram na educação têm como objetivo reduzir a autonomia desses profissionais sobre o seu trabalho. Dessa maneira, o professor "carrega as marcas da condição proletária" (p.344).

Quando questionamos se os professores são integrantes da classe trabalhadora, apresenta resposta dúbia: sim e não, pontua Hypolito (1991). Para o autor, ao responder que *sim* estamos subjugando a um "processo de proletarização, se não perfeitamente configurado, em pleno desenvolvimento" (p.12). E quando afirma a resposta *não*, diferencia o trabalhador que vende a sua força de trabalho e não detêm os "meios, os objetivos e o processo de trabalho" (p.12) do professor que, mesmo apresentando fortes peculiaridades com a classe trabalhadora, apresenta diferenças. Para o autor, o que diferencia a classe trabalhadora do magistério seria o "controle sobre o seu trabalho" e "certa autonomia" (p.12). Hypolito explica que o professor está "numa situação de ambivalência, apresentando características de proletarização e de profissionalismo. Isso revela um coletivo em formação, em luta para constituir parte da classe trabalhadora, mas que vive uma situação de identidade contraditória." (Hypolito, 1991, p.19).

Alguns autores que trabalham com a ideia de proletarização dos professores, como Apple e Teitelbaun (1991), Ozga e Lawn (1991), pressupõem que as transformações no processo de trabalho e, encaminham para uma identificação com as

subcondições do trabalho assalariado dos operários fabris. Mas Hypolito (1991) afirma que no Brasil, "o processo de proletarização é acelerado" (p.13) e conclui "Os professores no Brasil apresentam algumas características que podem situá-los mesmo levando-se em conta a situação ambivalente que vivem, mais num campo de constituição como classe trabalhadora do que como uma categoria profissional." (Hypolito, 1991, p.14).

Ao conceberem o processo de proletarização do professor os autores Fidalgo, Faria e Mendes (2008, p.67) afirmam que ela é decorrente da "perda de controle dos meios de realização do trabalho docente, de autonomia, de valorização e de centralidade". Os autores citam alguns indicadores da proletarização, "a perda de autonomia por parte dos docentes; a excessiva regulamentação do ensino; a perda de controle sobre o processo e sobre o produto do trabalho; a simplificação do trabalho docente a rotinas pré-estabelecidas; a degradação das condições de trabalho." (Fidalgo, Farias e Mendes, 2008 p.66).

Alguns autores, como (Jáen, 1991, Costa, 1995 e Oliveira, 2006) abordam dois tipos de proletarização: a proletarização técnica e a proletarização ideológica. A proletarização técnica abrange o controle dos modos de execução do trabalho, implicando na perda de controle sobre o processo de trabalho. A proletarização ideológica, por sua vez, implica na perda do controle sobre os fins do trabalho.

Já Contreras (2002) tece a afirmação de que a proletarização do trabalho do professor ocorreu pela subtração progressiva do seu trabalho, além da falta de autonomia e da perda do controle. Afirma que a teoria da proletarização é um "processo implacável e perfeito" (p.38). Ele cita dois fatores que matizam os modos de proletarização crescente dos professores: o Estado, que "legitima o seu papel e suas instituições aos olhos da população" (p.38 e 39) e os docentes, "que geraram modos de resistência em função de seus interesses individuais e coletivos" (p.39).

1.5. Feminização do magistério

A feminização do magistério ocorreu, segundo alguns autores como Costa(1995), Enguita(1989 e 1991), Louro(1989 e 1992) e Nóvoa(1991) por razão de vários fatores. Os motivos que levaram as mulheres a exercer essa profissão tiveram características específicas, em cada país. Mas não podemos deixar de abordar que o magistério é uma profissão que possui um quantitativo muito significativo de mulheres. Costa (1995) retrata de uma forma muito pertinente "às mulheres destinaram-se aquelas ocupações que não requeriam uma formação especializada de alto nível: o magistério

era, dentre estas, a que mais se adequava às estudiosas e dedicadas filhas da classe média." (Costa, 1995, p.161).

O magistério era uma atividade exercida exclusivamente por homens, desde a Antiguidade até o século XIX. Com a saída dos homens no exercício do magistério, as mulheres começaram a desempenhar essa função. Porém a entrada das mulheres no magistério foi um acontecimento internacional de forma peculiar em cada região, segundo Costa(1995).

Na Antiguidade, segundo Marcondes (2005), os filósofos transmitiam seus conhecimentos aos seus discípulos através da retórica. Muitos séculos se passaram e a docência continuou sendo uma profissão exercida somente pelo sexo masculino.

Para Nóvoa (1991, p.118), a gênese do magistério perpassa desde o século XVI, quando esse trabalhador desempenhava "múltiplas atividades", que eram exercidas por "vários grupos sociais, leigos e religiosos" O autor explica que "os docentes tendem a abandonar suas múltiplas atividades para se concentrar sobre o ensino, diferenciando assim a *função docente* de toda uma série de outras funções e erigindo o *campo educativo*." (Nóvoa,1991, p.118).

Ainda segundo Nóvoa (1991, p.121), no final do século XVIII, nas sociedades européias, com as especificidades de cada país e de cada contexto sócio-econômico, o Estado assumiu a instituição escolar. Com a "estatização do ensino", substituíram o "corpo docente religioso" pelo "corpo laico" (Nóvoa, 1991, p.121). A laicização submeteu os professores à soberania do Estado possibilitando o surgimento de um novo "estatuto sócio-profissional" (Nóvoa,1991, p.121).

O processo de estatização do ensino traria, como principal mudança, a substituição de um corpo religioso − ou sob o controle da Igreja − por um corpo laico− ou sob o controle do Estado. Mas, apesar da laicização do ensino, o modelo de professor permanecia muito próximo daquele exercido pelo padre.

Nóvoa (1991, p.120) afirma que diferente dos outros grupos profissionais os professores não reuniram um conjunto de "regras deontológicas", por duas razões: a primeira deve-se ao fato de que a Igreja ditava o "comportamento ético", sendo substituída depois pelo Estado, e a segunda porque tanto a Igreja quanto o Estado atuaram como "mediadores da profissão docente, tanto nas relações internas quanto externas".

A partir do século XIX aconteceram muitas mudanças nas escolas e os professores, segundo Costa (1995), passaram a ter o papel primordial "de assegurar a integração política e social através da escola" (p.79). Outro fato que ocorreu nessa época foi o aumento da procura pela escola, que passa a ser vista como um "instrumento

privilegiado da estratificação e da mobilidade social". Em consequência disto, surgem as *escolas normais*, que integravam, conforme Costa (1995, p.80) afirma "o lugar central da produção e reprodução do corpo de saberes e do sistema de norma próprios da profissão docente". Substitui-se o "mestre-escola pelo novo professor de ensino primário", "oriundo dos meios sociais desfavorecidos" (Costa, 1995, p.80). Para Nóvoa (1991, p.126), os professores "sentem-se, por seu saber, superiores aos aldeões; entretanto, a baixa remuneração que percebem impede-lhes a adoção de um modo de vida típico da burguesia".

Salienta, Costa (1995), que até o século XIX os homens eram os únicos no exercício da docência. Mesmo no ensino primário não havia incentivo para que as mulheres ocupassem a vida pública.

Para Louro (1989, p.32), nos primeiros tempos, o professor mantinha sobre o seu trabalho a deliberação dos "conteúdos, horários, composição de classes". Mudanças ocorreram posteriormente na educação básica. Através dela houve uma necessidade de "maior organização e controle da atividade docente: determinação de programas, períodos de trabalho, maior preparo ou credencias dos professores e fixação dos salários (o que foi feito em níveis baixos)" (Louro, 1989, p.32). Essas modificações levaram ao desinteresse dos homens, que "passam a ter novas oportunidades, e atraem as mulheres" (Louro, 1989, p.32). Louro (1989) aborda com muita clareza esse processo dinâmico de constituição do magistério e de seus sujeitos.

> "Essa atividade não foi sempre exercida do mesmo modo ou pelos mesmos sujeitos. Não foi primordialmente exercida por mulheres (e sim por homens) e nem pelas mesmas mulheres (quanto à origem de classe). Assim, se os sujeitos são outros e a forma de organização do trabalho." (Louro, 1989, p.32).

Outro autor que faz um paralelo entre a feminização e a condição de assalariado é Hypólito (1991, p.15), ao afirmar que a "conformação do professor em assalariado coincide com a feminização da profissão". Para o autor, o trabalho feminino dentro da sociedade patriarcal é conceituado "como de menor prestígio, menos profissional". No Relatório Braga da Cruz (1988), realizado em Portugal há uma abordagem semelhante onde explicita que:

> "Neste sentido, a feminização implica de um modo geral diminuição salarial e deteriorização do estatuto socioprofissional. A feminização da função docente tem assim contribuído para uma degradação socioprofissional dos professores. O menor prestígio social atribuído a profissões exercidas por mulheres, não só em termos remuneratórios mas também sociais mais vastos, tem afectado o prestígio dos

> professores em geral." (Relatório Braga da Cruz, 1998, p.1197).

Foi somente no final do século XIX que se inicia a "feminização do corpo docente". Autores como Costa (1995), Enguita (1989) Ozga e Lawn (1991) usam o termo "feminização" como expressão de um processo em que houve um aumento de mulheres no exercício da docência. A feminização do magistério deu-se de uma maneira "numericamente tão intensa" (Costa,1995, p.160), o que não aconteceu nas outras profissões. Outro autor que pontua sobre a feminização do magistério ao longo da história é Vianna (2013) "como um fenômeno internacional pautado por alterações nas relações econômicas e patriarcais que configuram a própria definição de magistério (Apple, 1995; Araújo, 1990; Nóvoa, 1989; Willians, 1997)." (Vianna, 2013, p.164).

Já Lopes (2001), faz uma outra abordagem ao relatar que a origem da feminização deu-se a partir do "trabalho missionário religioso de apostolado". O magistério seria a extensão do "trabalho de caridade – cuidado de pobres, doentes, crianças abandonadas, na perspectiva da caridade salvacionista" (p.38).

A feminização para Ozga e Lawn (1991), tem uma outra análise. Para eles a feminização na força de trabalho, se deu especialmente na época da guerra e nos anos de pós-guerra, em que se pensou na produção "de uma força de trabalho mais barata e facilmente controlada"(p.151).

Os homens foram enviados para a guerra, facilitando a ampliação da tarefa do magistério para as mulheres. O exercício da docência compreendia diversas tarefas tais como "acender a lareira da escola, fazer o serviço de limpeza, servir refeições, pesar e medir as crianças" (Ozga e Lawn, 1991, p.151). Os autores colheram um relato de uma professora no Canadá no último período do século XIX e do início do século XX em que podemos evidenciar a tese da proletarização:

> "Minhas ansiedades pessoais não são grandes – espero conservar o meu emprego, mas me pergunto que tipo de emprego será. Iremos continuar gastando a metade de nossa vida na escola fazendo serviço de limpeza, servindo refeições e não tendo nenhuma hora para a própria refeição, ensinando classes enormes e edifícios inadequados e tentando "educar" em condições impossíveis?.". (Ozga e Lawn, 1991 p.151-152 apud Lawn, 1987b, p.63).

Quando Ozga e Lawn (1991) analisam o trabalho do professor a partir do gênero, sugerem que a ideia de proletarização tem certas implicações distintivas para as professoras. Os autores pontuam que "a feminização pode ter estado conectada a proletarização em termos estruturais – por exemplo, em condições de trabalho e esquemas de pagamento – mas para algumas mulheres representou sobre qualificação

e o reconhecimento de habilidades não reconhecidas previamente." (Ozga e Lawn, 1991, p.151).

O processo de feminização do magistério se deu por diversos motivos. Para Enguita (1989 e 1991) e Costa (1995) teve preponderância na escolha feminina o fato de que as mulheres, normalmente consideradas mais conservadoras e menos ativas, e mais dispostas a aceitar a autoridade e a hierarquia que os homens, são convertidas em transmissoras da cultura e da moral dominantes. Outro argumento que os autores, Enguita (1989 e 1991) e Costa(1995) abordam seria porque o ensino era uma das atividades que os valores da época aceitavam como apropriado para as mulheres, sendo essa profissão vista como uma ocupação transitória que as preparava para a maternidade.

No entanto, para Louro (1989), não se pode desconsiderar o fato de que o exercício da docência atraiu as mulheres por responder às lutas pelo acesso à educação e pelo trabalho fora de casa. O magistério era o caminho possível para tal anseio, num mundo onde as relações sociais eram fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos. Por isso Louro (1989) justifica que "as mulheres seriam "naturalmente" dóceis, submissas, sensíveis, dependentes, minuciosas, intuitivas, pacientes; os homens, mais lógicos, organizadores, fortes, agressivos, independentes, decididos." (Louro, 1989, p.34).

Apesar da importância da conquista desse espaço, para Nóvoa (1991) e Costa (1995), a feminização do corpo do magistério primário colaborou para uma "desvalorização relativa da profissão docente" (Nóvoa, 1991, p.126). Para Costa (1995), a desvalorização do magistério nas séries iniciais deu-se, inicialmente, porque essa profissão não discriminava os salários. Homens e mulheres recebiam o mesmo vencimento. Ainda hoje ouvimos que o salário da mulher é uma fonte de renda familiar, apenas suplementando os ganhos do cônjuge.

Costa (1995) e Enguita (1991), ao abordarem a questão da desvalorização do magistério a partir das relações de classe e de gênero, sustentam a ideia de que o gênero não só separa os professores dos demais grupos ocupacionais, como também os fragmentam entre si. Na abordagem de Costa(1995) podemos verificar essa distinção "As professoras do "currículo" ganham pouco, e quase não reclamam. Nas áreas mais técnicas e mais exatas, e em áreas "nobres", "científicas", há mais homens.." (Costa, 1995 p.163, grifos do autor).

Dois autores que corroboram a mesma opinião são Enguita (1991) e Costa (1995). Eles apontam os baixos salários como uma das causas da feminização do magistério. Para Costa (1995), um dos fatores que levaram à evasão dos homens no

exercício da docência foi a abertura de novos campos de trabalho no início da industrialização, que os levou a realizar outras atividades. E, nas escolas, os homens deixaram de exercer a docência nas turmas das séries iniciais, passando a assumir as funções administrativas e lecionando nas áreas técnicas e exatas e no ensino superior.

Segundo Ozga e Lawn (1991, p.153), essa distinção entre as tarefas administrativas e a docência "é uma tendência estabelecida pela política" e traduz uma interpretação de que a "autoridade nas escolas terá um caráter masculino". Para esses autores, a questão de gênero emerge devido à submissão das mulheres e as suas invisíveis formas de resistência, e também porque "as escolas primárias são organizações femininas dirigidas por homens", baseadas em "controles crescentes", "proliferação de funções de supervisão", "erosão do ensino baseado em classe" (p.154).

Como afirma Joan Scott (1990, p.16), o gênero "é uma primeira maneira de dar significado às relações de poder", sendo a política apenas "um dos domínios nos quais o gênero pode ser utilizado para a análise histórica". Para o autor "o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é o primeiro modo de dar significado às relações de poder." (Scott, 1990, p.7).

Araújo (1990) pesquisou o processo de feminização em alguns países e, nos aponta algumas especificidades que aconteceram nesse processo. Na Austrália o autor pontua.

> "Em países como a Austrália, a explicação não seria muito diferente. O estudo de Noeline Williamson (1983) explica a forte feminização do ensino desde o século XIX pelo fato de haver poucas oportunidades abertas as mulheres e pela existência de outros processos ideológicos, que têm a ver com a construção das suas identidades e dos papéis que lhe são atribuídos socialmente." (Araújo, 1990, p, 51).

Outro país que Araújo pesquisou sobre a feminização do magistério foi a Inglaterra. O autor afirma que a questão salarial era um objeto de desavença.

> "O caso inglês parece poder ilustrar esta análise, até porque os salários das professoras atingiam apenas 2/3 do valor dos salários dos seus colegas masculinos, situação que perdurou até a década de 1950 quando obtiveram a igualdade salarial, depois de períodos de lutas, sobretudo nos anos 1920 e 1930, percorridos por períodos de "crise financeira" do Estado, em que os salários, particularmente os das professoras, foram objeto de reduções (Oram, 1987:276-7). Recorrer à mão-de-obra feminina representava, visivelmente, reduzir os custos da escolarização." (Araújo, 1990, p, 51).

Diferentemente da Inglaterra, onde o salário das mulheres era menor que a remuneração dos homens no magistério, o que aconteceu em Portugal, segundo Araújo (1990) foi:

> "Mesmo no caso português, em que as mulheres professoras tinham salários iguais aos dos colegas masculinos desde o final do século XIX (Nóvoa, 1987: 596), o recurso à mão-de-obra feminina contribui, de uma outra forma, para que os gastos com a educação não aumentassem significativamente: perante uma força de trabalho crescentemente feminina sem grande força negocial pela sua situação no contexto das relações sociais de poder, foi possível ao Estado manter os níveis salariais do professorado muito baixos, enquanto a rede escolar crescia." (Araújo, 1990, p, 51).

1.5.1 - Feminização nas escolas brasileiras

Segundo Almeida (1991), dentro de um mesmo período histórico, o processo de feminização do magistério no Brasil apresentou algumas particularidades distintas dos outros países. Enquanto na Europa, na época dos processos inquisitoriais, as mulheres eram perseguidas e acusadas de feitiçaria, no Brasil, no período colonial, o que se perseguia não era o conhecimento que as mulheres na Europa possuíam e, sim, uma cultura que não pertencesse a religião católica.

Para a sociedade, os seres maléficos eram os negros e os escravos. A mulher branca, que vivia "enclausurada e limitada às funções produtivas e reprodutivas", tem uma mudança no seu padrão social de comportamento passando a uma "mulher integrada à sociedade e elo de sociabilidade" (Almeida, 1991, p.169). Essa mudança ocorre no século XIX e a mulher passa a ter acesso de forma restrita a um "espaço público (a rua)", que anteriormente era subjugado aos "homens e às mulheres de baixa renda". Nessa mesma época dá-se a "valorização social da maternidade (a mãe como educadora dos futuros cidadãos respeitáveis que se buscava constituir)", (Almeida, 1991, p.169). Esses são princípios que vão permitir o ingresso das mulheres à docência.

Um breve histórico sobre a educação no Brasil, feito por Louro (1989, p.33), enfatiza que os primeiros professores, "por cerca de 200 anos", foram os jesuítas, até o seu afastamento pelo Marquês de Pombal. Com a saída dos jesuítas, foram instituídas as "aulas régias", ministradas por professores, "já que somente eles estavam capacitados" (Louro,1989, p.33). Eles tinham autonomia sobre "o que ensinar, para quem ensinar, por quanto tempo e mediante que remuneração ou recompensa" (Louro,1989, p.33).

Somente em meados do século XIX, segundo Louro (1989, p.33) surgem as primeiras escolas normais, para ambos os sexos, que gradativamente se tornam "escolas de mulheres". O autor afirma que, as transformações econômicas no Brasil colaboraram para o processo de feminização do magistério, pois geraram a necessidade de escolarização da população.

Para Vianna (2013) a feminização do magistério no Brasil começou no início do século XIX "com as escolas de improviso, que não mantinham vínculos com o Estado" (p.164) e acentuou com "a instituição das escolas seriadas após a República e com a progressiva extensão das escolas públicas, já em meados do século XX" (p.164).

Outra questão citada por Louro (1989), ao afirmar que o desenvolvimento do capitalismo trouxe uma "separação clara entre casa e o lugar de trabalho". Antes do capitalismo não havia a separação do "trabalho doméstico de outro, dirigido para fora" (p.34). Para o autor, além de atender a demanda por escolarização, imposta pelo capital, as escolas normais vão atender aos anseios das moças das camadas médias aceitas dentro da sociedade. Esse caminho era trilhado por dois motivos: a necessidade do trabalho ou apenas ser o caminho para as moças que desejavam adquirir um conhecimento maior. Louro aborda essa questão de uma forma bem pontual:

> "a organização dos cursos normais com pontos de ligação com o lar, com a sólida orientação moral e religiosa, etc. O trabalho num só turno é também ideal para as mulheres, permitindo-lhes combinar a atividade profissional com as responsabilidades da casa. Tudo isso favorece a aceitação social da profissionalização – como professora – para as mulheres." (Louro,1989, p.35).

Mas Costa (1995) enfatiza que o ingresso das mulheres no magistério, pelo menos no Brasil, não se deu de forma tranquila, e defende que o magistério foi um dos primeiros campos profissionais que se abriu para as mulheres com a aprovação da sociedade.

Outra autora que ratifica essa questão é Vianna (2013) "esse processo foi repleto de dificuldades e, até a primeira metade do século XX" (p.164), quando o ensino público sofreu uma ampliação. Para Costa (1995), quanto menos profissionalizado é um campo, mais ele vai se feminizando e, à medida que as mulheres se aproximam dele, os homens se afastam. Tal afastamento se dá porque as profissões feminizadas são profissões tendencialmente mal remuneradas ou em decadência salarial.

Por outro lado, a multiplicação dos ginásios teve como consequência o aumento das escolas que tinham o Curso Normal acarretando um excedente de professores. O que levou a uma saturação de mão de obra no mercado do trabalho nas décadas de 1940 e 1950 (Vianna, 2013). O ápice desse fenômeno se dá na década de 1990 ao

constatar que a maioria absoluta no magistério era de mulheres “O primeiro Censo do Professor (Brasil/MEC/INEP,1999) mostra que 14,1% da categoria são homens e 85,7% mulheres, apontando para a feminização da Educação Básica, do ponto de vista da composição sexual do professorado.” (Vianna, 2013, 166).

Na pesquisa elaborada por Vianna (2013) tendo como base o Censo Demográfico da década de 1920 apontava “72,5% do conjunto do professorado brasileiro do ensino público primário era composto por mulheres” (p.165) e no “total de docentes, sem distinção de graus de ensino as mulheres somavam 65%” (p.165). De acordo com o mesmo autor, na década de 1990 constata-se “uma maioria absoluta de mulheres no magistério” (p.165). Passado uma década “assistimos a uma queda desse percentual feminino para 73,8% concluintes (Brasil, MEC/INEP, 2009)” (p.165) na área da educação. Na atualidade nos deparamos com um crescimento razoável de homens no magistério.

Como afirma Vianna (2013) o predomínio das mulheres no magistério se dá nas séries iniciais, na Educação Infantil verificamos, 97,9% já no Ensino Fundamental temos um percentual de 82,2%. Os cursos normais tinham prestígio e como consequência uma procura elevada. Mas perda do status dos cursos normais aconteceu, segundo Louro (1989), a partir da Lei nº. 5.692/71, que cedeu lugar à “terminalidade do magistério”, substituído pelos cursos de 2º grau, “constituídos de várias terminalidades” (p.36). Gradualmente, os cursos de magistério foram abandonados pelas “moças das camadas médias, passando a ser frequentados pelas jovens de camadas sociais mais baixas” (Louro, 1989, p.37). Essas mudanças contribuíram para algumas transformações no que concerne ao professor. A primeira delas seria a substituição da imagem de mãe pela de uma trabalhadora. A visão do magistério como sacerdócio deu lugar ao profissional que reivindica melhores salários e condições de trabalho dignas. Para Louro (1989), “esta realidade só poderá ser entendida se for examinada em conjunto com as transformações sociais, políticas, econômicas maiores” (p.38).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional no Brasil, que se encontra em vigência é a Lei nº 9394/96. O artigo nº 62 aborda sobre a escolaridade mínima para lecionar no 1º segmento do Ensino Fundamental que seria concluindo o curso superior, no ano de 2013 esse artigo sofreu uma alteração na redação onde foi acrescentada a modalidade do Curso Normal.

> “Art. 62. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos 5 (cinco) primeiros

> anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade normal. (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013).” A cedido a (http://portal.mec.gov.br).

Segundo o Portal do INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira), no ano de 2014, no Brasil, somente 18 (dezoito) estados possuíam o Curso Normal. Essa defasagem deve-se, segundo Avancini (2011), à promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) – Lei nº 9394/96. Desde a aprovação da Lei até os dias de hoje, os cursos continuaram em funcionamento, sendo o estado do Rio de Janeiro com o maior número de matrículas seguido dos estados de Pernambuco e Paraná.

Na Conferência Nacional de Educação (CONAE) em 2010, relata Avancini (2011), que foi rejeitado o texto onde extinguia o Curso Normal de nível médio no país. No levantamento feito, no ano de 2014, pelo MEC (Ministério da Educação e Cultura), o número de alunos que cursam o Curso Normal é de 101.201(cento e um mil e duzentos e um), sendo a maior concentração de escolas na região sudeste do Brasil; o único Estado da região Sudeste onde não existe o Curso Normal é o Estado do Espírito Santo, seguido da região Sul.

No ano de 2014 foi elaborado o PNE (Plano Nacional de Educação), Lei nº 13.005/2014, no qual fica estabelecida as metas da educação no Brasil, com vigência do ano de 2014 até 2024. O PNE define as bases da política educacional brasileira para os próximos 10 anos. E dentre as metas traçadas está “a iniciação à docência a estudantes matriculados em cursos de licenciatura, a fim de aprimorar a formação de profissionais para atuar no magistério da educação básica” (PNE, 2014, meta, 15). A meta estabelecida pelo PNE é de oferecer um melhor embasamento teórico aos professores que atuam na educação infantil, e no 1º segmento do ensino fundamental.

> “Meta 15: garantir, em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PNE, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurado que todos os professores e as professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam.” (http://pne.mec.gov.br acesso em 04 de janeiro de 2016).

1.6. Bem-estar e mal-estar do professor

O dualismo que o professor vivencia no seu dia a dia pode gerar bem-estar ou mal-estar. Esta investigação parte dos estudos desenvolvidos por alguns autores conceituados nomeadamente por Esteve (1999a e 1999b), Jesus (2002 e 2007) e Lipp

(2008), os quais trabalharam os fatores que podem influenciar o bem-estar e o mal-estar no professor.

1.6.1 Bem-estar do professor

O curso normal ou pedagógico, como é denominado, é a formação básica para que o professor inicie no magistério no Brasil, segundo a Lei vigente e o Plano Nacional de Educação (PNE). A partir desse curso, o aluno recebe uma certificação e pode ser admitido para trabalhar na educação infantil e no primeiro segmento do ensino fundamental, com crianças de 0 à 11 anos de idade, Avancini (2011).

O futuro professor, ao concluir o curso normal pode iniciar o exercício do magistério. Sabemos que trabalho em nossas vidas tem uma grande importância. Podemos constatar esse fato ao analisarmos o tempo gasto (horas, dias meses e anos) pelas pessoas ao se prepararem para exercer o ofício escolhido; além do tempo gasto no exercício diário de suas atividades (Kubo, 2012).

Kubo (2012) aborda que através do desenvolvimento do modo capitalista de produção, especialmente a partir do século XIX, se difundiu a ideia de que a riqueza de um país dependia do trabalho. Capital, terra e trabalho: esses seriam os principais fatores de produção na escola clássica da Economia, a base de tudo que fosse produzido. Kubo (2012) fez uma pesquisa e verificou que um percentual expressivo de pessoas prosseguiria a sua vida trabalhando embora sua situação econômica permitisse parar de trabalhar. Ele conclui que esse sentimento de participação junto à sociedade, de ter uma ocupação, traz ao indivíduo um propósito na sua existência.

O trabalho tem significados dúbios. Se por um lado garante a sobrevivência, por outro pode ser considerada uma atividade que traz a felicidade. Essa dualidade se dá pelo fato de que, ao realizarmos o trabalho, “ele pode corresponder ou não às expectativas de quem o executa” (Rebolo e Bueno, 2014, p.324).

O trabalho pode proporcionar satisfação e no mesmo momento gerar insatisfações, frustrações. Para Rebolo e Bueno (2014), o bem-estar do professor é obtido quando o professor faz uma avaliação positiva de si próprio e das condições favoráveis para realizar o seu trabalho. As autoras fazem uma divisão em duas dimensões: objetiva e subjetiva. Na dimensão objetiva, os relacionou a 4 (quatro) componentes: componente da atividade laboral, que são as tarefas específicas que o professor executa; o componente relacional, que são as relações interpessoais mantidas na instituição escolar; o componente socioeconômico, relacionada com o salário, os benefícios, o tempo de lazer, aprimoramento e desenvolvimento profissional; componente infraestrutural, relacionado com as condições materiais em que o trabalho

é realizado. Na dimensão subjetiva, está relacionado com as características pessoais, tais como habilidades, desejos Rebolo e Bueno (2014).

Ao apontar que o bem-estar e a motivação estão relacionados; isso se deve a alguns fatores tais como: motivação e a satisfação ao exercer suas funções. Segundo Jesus (2007), a relação de bem-estar do professor tem relação direta com o bem-estar do aluno. “O professor motivado e realizado tem uma maior probabilidade de ter alunos que também se caracterizam desta forma” (Jesus, 2007, p.27).

Para Sacristán (1999), a qualidade do ensino e a realização das reformas na educação são fatores essenciais para o bem-estar do professor. E a concretização dos processos de reformas na educação está subordinada ao interesse desse profissional. O professor que sente a motivação, o bem-estar durante todo o seu trabalho, tem um compromisso, se empenha e, como consequência, um feedback positivo. Pedro e Peixoto (2006) reiteram essa ideia ao afirmarem:

> “No que concerne especificamente à **satisfação profissional dos professores,** Cordeiro-Alves (1994) define-a como sentimento e forma de estar positivos dos docentes perante a profissão, originados por fatores contextuais e/ou pessoais e exteriorizados pela dedicação, defesa e mesmo felicidade face à mesma.” (Pedro e Peixoto, 2006, p.248 grifos dos autores).

Os meios de comunicação estão sempre desvalorizando a profissão de educador, com manchetes e discursos pessimistas. A classe do magistério precisa ser valorizada, ela deveria servir de referência, os bons exemplos estes deveriam estar em todas as mídias. A partir dessas atitudes é possível construir um caminho onde a motivação e o bem-estar podem servir como modelo. Essa é uma reflexão de grande valia que Jesus (2007) pontua sobre o magistério. Outra autora que corrobora com Jesus (2007) é António (2010) ela pontua que “não raras vezes, os meios de comunicação social, especialmente a imprensa escrita, tratam os professores e os problemas da Escola com pouco respeito, além de confundirem o insucesso escolar com a (in)competência dos docentes.” (António, 2010, p.4)

Mesmo diante da falta de respeito dos meios de comunicação com a profissão, o magistério tem várias particularidades que, segundo Dunham (apud, Jesus, 2007), são pontos favoráveis que essa profissão evidencia.

> “diversos aspectos positivos na profissão docente: a diversidade de tarefas, a interação com os alunos, a preparação e implementação de novos métodos de ensino e de tópicos não utilizados anteriormente, a oportunidade de realizar o trabalho à sua maneira na sala de aula, a imprevisibilidade do cotidiano.” (Dunham, 1992, apud, Jesus, 2007, p.25)

Dunham (apud, Jesus, 2007), aponta outros fatores

> "acrescentar os fatores positivos o reconhecimento que alguns alunos e gestores revelam pelo trabalho do professor, o interesse manifestado por alguns alunos durante as aulas, a participação do professor em projetos de investigação com os colegas e as oportunidades para a atualização e aprendizagem através da participação em congressos e ações de formação." (Dunham, 1992, apud, Jesus, 2007, p.25)

Na pesquisa feita por Pedro e Peixoto (2006) sobre a auto-estima e a satisfação profissional, encontramos diferentes abordagens e citações, de diversos autores, sobre o tema. Dentre as diversas citações, Castelo-Branco e Pereira (2001, apud Pedro e Peixoto, 2006), eles corroboram com as ideias de Pedro e Peixoto, salientando que os professores que apresentaram motivação e auto-estima "foram igualmente os que revelaram maiores índices de satisfação e bem-estar profissionais. (idem, p. 251).

Jesus (2007, p. 65) pontua algumas medidas num plano macro. As medidas referidas pelo autor podem ser adotadas com a finalidade de criar uma maneira onde o exercício da profissão do magistério leve a satisfação e o bem-estar. São elas: a adaptação da formação profissional com as transformações na sociedade, a redução do número de alunos em sala de aula, a melhoria nas condições de trabalho e nos equipamentos, a cooperação do trabalho realizado com os pais dos alunos. Outro ponto abordado pelo autor que são preponderantes para a satisfação ou bem-estar é o gosto pelo ensino, e o entusiasmo em lidar com os alunos. O professor passa muito tempo se relacionando com o aluno, essa relação tem de ser prazerosa. Porque é através da atitude que esses profissionais têm para com os seus alunos que repercute a qualidade na educação. Ele finaliza o seu texto com uma colocação de grande relevância para os profissionais que desejam obter o bem-estar afirmando que "Não há receitas para isso devendo cada um procurar aprender com a experiência profissional, numa perspectiva de autodescoberta do seu estilo e das suas qualidades pessoais que podem ser aproveitadas na prática profissional." (Jesus, 2007, p. 68)

1.6.2- Mal-estar do professor

As mudanças ocorridas durante as últimas décadas afetaram diretamente no professor, Jesus (2007) pontua a dualidade entre o bem-estar e o mal-estar. E conceitua o bem-estar como uma motivação e realização do professor, em virtude do conjunto de competências (resiliências) e de estratégias (coping) desenvolvidas para alcançar as exigências e minimizar as dificuldades profissionais através da superação. Já o conceito de mal-estar é assim definido por Jesus (2007), como "um fenômeno da sociedade atual, estando interligado com as mudanças sociais que ocorreram nas últimas décadas com

implicações no comportamento dos alunos na escola" (p.15 e16). Jesus aborda alguns efeitos do mal-estar "falta de responsabilidade, desejo de abandonar a docência, absentismo, esgotamento, ansiedade, stress, neurose e depressão." (Jesus, 2007, p.14).

Alguns autores como Esteve (1999a e 1999b), Lipp (2008), Oliveira (2006), Landini (2008) abordam a questão do mal-estar do professor, e, corroboram ao descrever os mesmos sintomas que afetam diretamente tais como: stress, adoecimento e absentismo.

Mas Jesus (2007) faz uma reflexão sobre esse problema mostrando que ele afeta toda a sociedade, no geral, e aos alunos, em particular. Jesus (2007) cita outros autores que reconhecem a importância dessa reflexão. Pettegrew e Wolf (apud Jesus, 2007, p.16), por sua vez, enfatizam que "o stress dentro da atividade de ensino é considerável e pode ter amplas consequências para os alunos que fazem parte do processo de educação".

Para Oliveira (2006) atividades exercidas pelo professor são como uma eterna repetição de tarefas, o que ela denomina de "Síndrome de Sísifo":

> "considerar a escolha do magistério como um dom, ou uma missão, ou ainda envolver com uma tonalidade "gloriosa" as tarefas cotidianas. Ao mesmo tempo, estavam presentes a tendência ao sacrifício e a temática da repetição, da rotina, do cansaço, da interminalidade do trabalho docente, que permitiram a analogia com o mito de Sísifo – o mítico penitente grego, condenado por Zeus a rolar diariamente uma enorme pedra para o cume de uma montanha; ao final do dia a pedra "voltava" à base da montanha, tornando a tarefa interminável e eterna." (Oliveira, 2006, p.28).

Outro autor que pontua sobre o exercício do trabalho do professor, é Meleiro (2008). Ele afirma que esses profissionais ocupam a maior parte do seu tempo, com longas jornadas, poucas pausas para o descanso, refeições breves e em lugares desconfortáveis, sendo exigido um alto nível de concentração, gerando o stress decorrente do trabalho ou stress ocupacional.

Já Esteve (1999a) classifica em dois fatores os indicadores do mal-estar do professor. São eles: os fatores primários e os fatores secundários. O fator primário incide na ação desses profissionais em sala de aula, gerando tensões associadas e sentimentos e emoções negativas. Ele cita alguns desses fatores: o aumento da violência nas instituições escolares, os baixos salários, levando-os terem dupla e, muitas vezes, tripla jornada de trabalho para que possam suprir a sua subsistência, as poucas chances de promoção, o acúmulo de trabalhos, tem como consequência a abrir mão do

seu final de semana que seria de lazer para finalizar trabalhos, provas e organizar suas aulas.

Os fatores secundários, segundo Esteve (1999a) incidem sobre as condições ambientais e sobre o contexto em que se exerce o magistério. O autor enumera alguns fatores, que são a falta de material didático, a carência de equipamentos, a existência de más relações entre os colegas, os novos encargos que o professor teve que assumir como ser mãe, amiga dentro da instituição escolar, além de acompanhar as rápidas mudanças da sociedade.

Outra autora que narra essa situação que Esteve (1999a) aborda é Meleiro (2008) relacionando aos fatores que indicam o mal-estar do professor. A autora expõe as situações que geram stress, estão ligadas às condições de trabalho em que se encontram as escolas (públicas ou particulares), que abrange a falta de material necessário para as atividades, a insatisfação, a falta de perspectiva de crescimento, que gera um desestímulo desses profissionais, que passam a ver a escola e suas atividades como um fardo, sem gratificação pessoal. A consequência é a queda de desempenho, a frustração, a alteração de humor e os problemas físicos e mentais.

O trabalho executado pelo professor para Landini (2008), tem como pressuposto a ação voltada para a condução dos processos de ensino, a fim de proporcionar aos alunos a apropriação, a assimilação e a generalização do conteúdo científico. Toda essa prática e todo o processo são organizados por esse profissional. Esses processos executados pelo professor acabam afetando diretamente a sua saúde. A autora expõe que a saúde dos professores é afetada por um conjunto de fatores, e cita alguns: “o tipo de trabalho exercido, a precarização do trabalho, a responsabilidade pela formação do sujeito, o excesso de trabalho, o quadro social e econômico e as condições de vida dos alunos” (p.118). Landini (2008) dá ênfase a outros fatores, dentre eles a autora cita as reformas educacionais, que são impostas pelos órgãos superiores, gerando bruscas mudanças na prática cotidiana do trabalho.

António (2010) constata que “os comentários sobre a Escola e, em particular, sobre os professores – uma vez que atingem o seu eu pessoal – poderão ter implicações no chamado mal-estar docente” (p.4)

Já Sobrinho (2008) define stress como um estado de tensões também fisiológicas, que tem relação direta com o ambiente. De acordo com este autor, “o stress ocupacional é uma experiência individual e está associada aos sentimentos de hostilidade, tensão, ansiedade, frustração e depressão” (p.82) são desencadeados por estressores no local de trabalho. Assim, para o autor, o stress e o *burnout* afetam o professor, pois ambos emergem de uma dualidade entre o trabalho pedagógico prescrito

e o trabalho pedagógico real. Segundo Sobrinho (2008), os fatores decorrem da necessidade de uma:

> "manutenção da disciplina entre os alunos, à sobrecarga de trabalho extraclasse, às relações interpessoais com os colegas, também professores, o clima organizacional da escola, as condições impróprias para o exercício do magistério e o volume de carga cognitiva comumente identificado nas atividades típicas do posto de trabalho docente." (Sobrinho, 2008, p.83)

Em seu artigo Oliveira (2006) aborda o sofrimento no trabalho através de 3 autores: Freud, Marx e Dejours. O primeiro autor retratado é Freud que segundo Oliveira (2006), apesar de não ter escrito textos especialmente dedicados a esta temática, nas suas obras faz uma abordagem bem pertinente "segundo Freud, de uma relação que envolve "dor", no sentido da ferida narcísica que provoca." (Oliveira, 2006, p. 30, grifos do autor).

O segundo autor retratado por Oliveira (2006), é Marx. Para a autora Marx possui "a amplitude de abordagem das questões relativas ao trabalho, já que este é uma das categorias marxistas" (p.31). Assim, Oliveira (2006) explica que:

> "O professor, nesse quadro, aproxima-se do trabalhador, do proletário. Alienado do produto do seu trabalho, impedido ter acesso à formação continuada, passa a vender a força de trabalho, dando aulas "em série", em intermináveis jornadas de esforço.
>
> Acaba aderindo, sem perceber, ao fetichismo que permeia as relações capitalistas de produção; acaba desenvolvendo uma subjetividade - mediada pelas condições sociais – que inclui o sofrimento laboral intenso (o mal-estar docente)." (Oliveira, 2006, p. 33, grifos do autor).

O terceiro autor que Oliveira (2006), cita é Dejours que "aborda o sofrimento no trabalho, e destaca as possíveis causas, como o medo da incompetência, a pressão externa" (p.33). Como refere o autor "Dejours situa nos mecanismos coletivos de defesa, mais do que nas próprias causas do sofrimento psíquico no trabalho, as profundas dificuldades laborais vivenciadas pelo ser humano".(Oliveira,2006,p.34)

Ao se deparar com o quadro de adoecimento dos seus funcionários através das licenças médicas e readaptações, e, pensando no bem-estar dos seus servidores, a Fundação Municipal de Educação de Niterói criou o Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor(NASS). O NASS foi constituído durante a gestão da professora Maria Felisberta Baptista da Trindade, no período de 2003 a 2005, criando uma equipe que pudesse orientar os seus servidores da Fundação Municipal de Educação de Niterói.

O Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS) foi criado através da Portaria nº475/2008 publicado em 22 de outubro de 2008. O artigo1º da Portaria explicita as atribuições a serem desenvolvidas por esse Núcleo.

> "art.1º- Criar o Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor da Fundação Municipal de Educação de Niterói vinculado ao Setor de Gestão de Pessoas, que desenvolverá ações de cunho preventivo, educativo e realizará encaminhamentos sobre questões relacionadas à promoção da saúde e à segurança no trabalho direcionadas a todos os servidores da FME e SME em exercício nas unidades administrativas e educacionais da FME." (Portaria nº 475/2008, Jornal A Tribuna, publicado em 22/10/2008)

O NASS desenvolve diversas ações relacionadas à saúde dos servidores da Fundação Municipal de Educação de Niterói, dentre elas o acompanhamento dos servidores no processo de readaptação, redução de carga horária, licenças médicas e aposentadoria por invalidez.

Por exemplo, nos processos de aposentadoria por invalidez, o NASS realiza as seguintes ações: orienta o servidor, encaminha para a Perícia Médica e acompanha a finalização do processo que se conclui na publicação da aposentadoria do servidor no Jornal "A Tribuna".

Nos processos de readaptação, o NASS realiza as mesmas ações que são: orientação, encaminhamento e acompanhamento do processo até a publicação. Após a publicação do processo de readaptação do servidor o NASS encaminha, acompanha e orienta o servidor na sua nova unidade escolar, sobre as novas funções a serem exercidas pelos servidores readaptados.

De forma a desenvolver a sua atividade, o NASS possui uma equipe de profissionais tais como: psicólogos, fonoaudiólogos, assistentes sociais, que tem como objetivos principais a valorização, a orientação, o encaminhamento e o acompanhamento dos servidores municipais nos casos de adoecimento.

CAPÍTULO II – A PESQUISA

2. A Pesquisa

A minha vivência em sala de aula e as questões que permeiam sobre a saúde dos professores desencadearam o tema para esse estudo. Foram várias as interrogações que fui pontuando ao longo da minha vida profissional: *O que levava o meu colega de trabalho a adoecer? E em contrapartida como o meu outro colega conseguia ministrar uma aula tão proveitosa para os alunos?*

Percebi que muitos destes questionamentos, que fazem parte da minha vivência profissional, referem-se ao bem-estar e o mal-estar do professor. Durante muitos anos exerci minhas funções em sala de aula e me deparava com a minha jornada de trabalho e a dos meus companheiros, e o deslocamento de uma escola para outra. Enquanto cursava a faculdade de Pedagogia e trabalhava em duas escolas, cheguei a pegar 10 ônibus diariamente, a minha jornada de trabalho iniciava às 7:30 da manhã e finalizava às 22:00h da noite. Percebi que a grande maioria dos meus colegas de trabalho estavam nessa mesma situação.

Diante desse quadro alguns professores adoeciam e recorriam as licenças médicas durante o ano letivo. Outros nunca haviam solicitado licença médica durante todo o seu percurso profissional, essa era uma dualidade vivenciada no meu dia a dia. No ano de 2010 fui trabalhar no setor de Gestão de Pessoas da Fundação Municipal de Educação de Niterói, órgão responsável pela emissão do B.I.M (Boletim de Inspeção Médico). O B.I.M. é um documento obrigatório para o servidor apresentar na Perícia Médica a fim de, solicitar a licença médica. E, me deparei mas especificamente com o quantitativo das licenças médicas que em alguns meses aumentavam consideralvemente e em outros meses sofriam uma queda durante o ano letivo.

Quando iniciei a minha pesquisa algumas hipóteses nortearam o meu trabalho. Os meus pressupostos seriam que os professores da Fundação Municipal de Educação de Niterói estavam com o mal-estar e o número de licenças médicas sofreu um aumento considerável nos últimos anos. Pressupomos que o crescimento do número de licenças médicas ocorra devido ao mal-estar do professor e da sua insatisfação no exercício de sua profissão. Assim, teríamos como consequência um acréscimo no número de aposentadorias por invalidez.

Compreendo que o trabalho realizado pelo professor, no seu dia a dia, tenha como foco principal a aprendizagem do seu aluno e, para alcançar essa meta, ele

atravessa vários obstáculos durante o seu ciclo de vida profissional. Contudo a maneira como lida com essas questões pode gerar o bem-estar ou o mal-estar.

2.1.Problemáticas da pesquisa

A pesquisa realizada foi mista, qualiquantitativa, e se baseia na análise dos dados numéricos pesquisados em diversos órgãos sobre os professores pertencentes à Fundação Municipal de Educação de Niterói. Partindo dessa análise, baseado nos dados apresentados, será verificado se os professores apresentam bem-estar ou mal-estar na execução das suas tarefas diárias. O bem-estar do professor é um conceito que segundo Jesus (2007) traria a "motivação e realização" (p.26) e estes são dois princípios básicos para superar os obstáculos vivenciados no seu dia a dia.

Diante do tema escolhido e seguindo as leituras feitas no texto, consideramos pertinente questionar: os fatores externos e internos que geram o mal-estar do professor têm como consequência as aposentadorias por invalidez?

Assim, julgamos ser importante comparar como tem evoluído, quer o número de professores readaptados, quer o número de licenças médicas. Outro ponto que levantamos é se existe, nos professores inquiridos, o desejo de abandono da sua função no magistério; pois consideramos "o desgaste e o cansaço do professor desagua numa situação de esvaziamento da atividade profissional e na perda de esperança" (António, 2004, p. 96).

2.1.1. Objetivos

Definimos como objetivo geral da investigação:

- Analisar, se existe bem-estar ou mal-estar entre os professores da Fundação Municipal de Educação de Niterói, Estado do Rio de Janeiro, no período de 2001 a 2011.

Como objetivos específicos identificamos:

- Verificar junto à Perícia Médica e ao Setor de Gestão de Pessoas o número de licenças médicas dos professores referentes ao ano de 2001 a 2011, discriminados por sexo e meses do ano;
- Pesquisar, com o Setor de Gestão de Pessoas, os meses do ano em que ocorre um aumento do número de licenças médicas;
- Enumerar, junto ao setor de Gestão de Pessoas, o número de aposentadorias por invalidez referentes ao ano de 2001 a 2011, discriminados por sexo;

- Constatar, junto ao Setor de Gestão de Pessoas, o número de exonerações e desistências no magistério do ano de 2010 ao de 2014;
- Identificar, junto ao NASS e ao Setor de Gestão de Pessoas, o número de readaptações dos professores referentes aos anos de 2001 a 2011, discriminados por sexo;
- Levantar, junto a AEPE, o número de alunos, número de unidades escolares da Fundação Municipal de Educação de Niterói referentes aos anos de 2001, 2011 e 2014;
- Verificar, junto a Perícia Médica, informações pertinentes as licenças médicas dos professores.

2.2. Metodologia

Para Biagi (2011, p.3) "pesquisar significa indagar, interrogar a realidade para de uma forma sistemática e ordenada chegar a algum grau de conhecimento sobre ela". Ainda segundo a autora, as bases de toda pesquisa são, em primeiro lugar, a observação e, em segundo lugar, a reflexão. Segundo Lüdke e André (1986, p.26), "a observação ocupa um lugar privilegiado nas novas abordagens de pesquisa educacional, pois através dela o observador tem um contato pessoal e estreito com o fenômeno a ser pesquisado". Lüdke e André relatam sobre a pesquisa e a exposição dos dados coletados "Para se realizar uma pesquisa é preciso promover o confronto entre os dados, as evidências, as informações coletadas sobre determinado assunto e o conhecimento teórico acumulado a respeito dele." (Lüdke e André, 1986 p.1 e 2).

Para Lüdke e André (1986), a análise documental constitui "uma fonte da qual se podem retirar evidências que fundamentem as afirmações do pesquisador" (p.39). Laville e Dione (1999) abordam a importância da análise de documentos: "Os documentos aportam informação diretamente: os dados estão lá, resta fazer sua triagem, criticá-los, isto é, julgar sua qualidade em função das necessidades da pesquisa, codificá-los ou categorizá-los" (p.167). Tal como foi referido, o tipo de pesquisa desenvolvida foi a abordagem qualiquantitativa. Foram realizadas coleta de dados nos arquivos cedidos pela rede pública municipal, obtidos junto ao Setor de Gestão de Pessoas, a AEPE, NASS e a Perícia Médica da Prefeitura Municipal de Niterói. A colheta de dados foi feita, página a página, através do jornal *"A Tribuna", de janeiro de 2001 à dezembro de 2014,* a fim de verificar o quantitativo de professores readaptados, aposentados, aposentados por invalidez, exonerados e desisitentes. Quanto as licenças médicas a coleta foi realizada através da consulta com os B.I.M. e os dados coletados no setor de Gestão de Pessoas.

Depois de colher os dados pertinentes à pesquisa, foi feita a análise desses dados que priorizou os anos de 2001 a 2011, totalizando um período de tempo de 10 anos. Desse modo, consideramos este período razoável para verificar se ocorreu ou não um aumento do número de licenças médicas, readaptações e aposentadorias por invalidez, exonerações e desistências. Em outras palavras, se houve um acréscimo ou decréscimo das situações referidas Outro fator que podemos abordar, é a Lei de Diretrizes e Bases da Educação no Brasil Lei nº 9394 foi promulgada no ano de 1996, e no ano de 2001, ano onde inicio a minha pesquisa, tem um espaço de 5 anos, tempo razoável para as prefeituras se adequarem as mudanças da nova Lei. Na Lei nº9394/1996 determina o cumprimento do inciso V do art. 11º, relatando que é de responsabilidade dos municípios, o oferecimento da educação infantil em creches e pré-escolas e o ensino fundamental.

> "Oferecer a educação infantil em creches e pré-escolas, e, com prioridade, o ensino fundamental, permitida a atuação em outros níveis de ensino somente quando estiverem atendidas plenamente as necessidades de sua área de competência e com recursos acima dos percentuais mínimos vinculados pela Constituição Federal à manutenção e desenvolvimento do ensino." (Lei nº 9394 de 20 de dezembro de 1996)

A análise documental, como é natural, terá alguns dos propósitos referidos nos objetivos específicos. Apenas como forma de facilitar a sua visualização, desenhamos a Tabela 1 discriminatória dos setores investigados.

Tabela 1 - Discriminatória dos setores investigados

Setor	Propósito
Setor de Gestão de Pessoas	Número de aposentadorias por invalidez referentes ao ano de 2001 a 2011 discriminados por sexo; Meses do ano em que ocorre um aumento do número de licenças médicas; Número de exonerações e desistências no magistério do ano de 2010 à 2014.
Perícia Médica	Informações pertinentes as licenças médicas dos professores.
Setor de Gestão de Pessoas e o NASS	Número de readaptações dos professores referentes aos anos de 2001 a 2011 discriminados por sexo; As doenças que mais afetam os professores.

Perícia Médica e Setor de Gestão de Pessoas	Número de licenças médicas dos professores referentes ao ano de 2001 a 2011 discriminados por sexo e meses do ano;
AEPE	Número de alunos, número de unidades escolares da Fundação Municipal de Educação de Niterói referentes aos anos de 2001, 2011 e 2014;

Foi escolhida para a aplicação dos questionários duas UMEIs (Unidade Municipal de Educação Infantil). Estas atendem alunos com a faixa etária de 2 anos a 5 anos e 11 meses, no horário de 8h da manhã até às 17h da tarde. Foram também escolhidas duas Escolas Municipais que funcionam nos três turnos, manhã, tarde e noite, atendendo ao 1º, 2º, 3º, 4º ciclo e Educação de Jovens e Adultos[3], abragendo a uma faixa etária dos 6 anos até 60 anos. Dessa maneira, englobamos todos os segmentos educacionais da Fundação Municipal de Educação. No quadro de professores da Fundação Municipal de Educação de Niterói, encontramos funcionários que residem nas mais diversas localidades, em alguns casos próximos ao seu local de trabalho, em outros, bem distantes, chegando a levar de 2 a 3 horas no deslocamento casa/trabalho.

Também realizei entrevistas com 6 professoras. Selecionei 3 professoras que na pesquisa exploratória se realizam ao exercer o seu trabalho. As outras 3 professoras foram escolhidas por se encontrarem readaptadas por problemas de saúde. A readaptação dessas professoras se deu durante o exercício da sua função.

Para a seleção das professoras foi levado em consideração o conceito do ciclo de vida profissional de Huberman (1989). Selecionaremos 1 professora que estava no início da sua carreira, 1 no meio da sua carreira e 1 no final de carreira para ambas as situações propostas.

Lüdke e André (1986) evidenciam em seu texto a vantagem da entrevista. Para os autores “A grande vantagem da entrevista sobre as outras técnicas é que ela permite a captação imediata e corrente da informação desejada praticamente com qualquer tipo de informante e sobre os mais variados tópicos.” (Ludke e André, 1986 p.34).

1-A Fundação Municipal de Educação de Niterói tem uma nomenclatura para as séries iniciais 1º ciclo abrange o 1º ao 3º ano de escolaridade, faixa etária de 6 a 8 anos; 2º ciclo abrange o 4º e 5º ano de escolaridade, faixa etária 9 a 10 anos; 3º ciclo abrange 6º ao 7º ano de escolaridade, faixa etária 11 à 12, 4º ciclo abrange o 8º ao 9º ano de escolaridade, faixa etária 13 a 14 anos. A Educação de Jovens e Adultos atende os alunos que estão fora da faixa etária para ingressar na escolarização, a idade mínima é de 16 anos.

Laville e Dione (1999) também retratam sobre a importância da entrevista que "permite obter dos entrevistados informações muitas vezes mais ricas e fecundas, uma imagem mais próxima da complexidade das situações, fenômenos ou acontecimentos, imagem cuja generalização será, todavia delicada e exigirá cuidado e prudência por parte do pesquisador." (Laville e Dione, 1999, p.190)

As entrevistas foram gravadas durante a sua realização e transcritas posteriormente, procurando "[...]transcrever cuidadosamente as frases coletadas[...]" (Laville e Dione, 1999 p.190) a fim de obter um paralelo entre o bem-estar e o mal-estar que afligem o professor.

2.2.1. Universo de estudo: A Fundação Municipal de Educação

A Fundação Municipal de Educação de Niterói/RJ possui escolas com diversas realidades. Algumas escolas estão localizadas em locais de fácil acesso, mas outras situam-se em lugares onde não há meio de transporte coletivo que leve os funcionários ao seu local de trabalho, dificultando a sua acessibilidade podendo assim gerar em alguns casos, stress e ansiedade no professor, já que ele tem um horário para cumprir, mas nesse caso, a Fundação Municipal de Educação de Niterói/RJ disponibiliza um transporte, para levar e buscar todos os funcionários. A maioria das escolas localiza-se em comunidades onde os moradores convivem com a violência, o tráfico de drogas e a escassez de saneamento.

O projeto a ser desenvolvido atém-se às situações vivenciadas pelos professores que exercem suas funções nas Escolas da Fundação Municipal de Educação de Niterói/RJ. Segundo os dados estatísticos da Fundação Municipal de Educação de Niterói(2012) a rede pública municipal de Educação, no mês de outubro de 2001, possuía 59 escolas com um total de 20.442 alunos. No ano de 2011 essa rede pública municipal de Educação possuía 71 escolas: 47 escolas de ensino fundamental e 24 UMEIs (Unidade Municipal de Educação Infantil). Além de 33 Creches Comunitárias[4] e, de uma escola que atende à comunidade indígena no bairro de Camboinhas, perfazendo um total de 105 escolas.

Consequentemente, no ano de 2011, a Fundação Municipal de Educação de Niterói, atendia um número total de 8.238 alunos de UMEIs que estudam no horário integral e parcial, incluindo as Creches Comunitárias, 18.998 alunos que estudam no Ensino Fundamental e 1.484 alunos que estudam no EJA (Educação de Jovens e Adultos). Ela atendia 795 alunos com Necessidades Especiais inclusos no quantitativo

[4] As creches comunitárias, funcionam em convênio com a Fundação Municipal de Educação de Niterói O convênio firma-se da seguinte maneira, Fundação Municipal de Educação de Niterói(FME) disponibiliza funcionários e alimentação para o seu funcionamento. E o espaço físico da creche pertence a comunidade, que pode ser uma Associação de Moradores, uma Igreja.

acima, perfazendo um total de 28.720 alunos. Constatou-se durante esse período de 10 anos, um aumento no número de escolas da Fundação Municipal de Educação de Niterói e consequentemente de funcionários e alunos.

CAPÍTULO III - AO ENCONTRO DOS DADOS DA FUNDAÇÃO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE NITERÓI

"Os professores são os protagonistas no terreno da grande operação histórica da escolarização, assumindo a tarefa de promover o valor da educação: ao fazê-lo, criam as condições para a valorização das suas funções e, portanto, para a melhoria do seu estatuto socioprofissional" (Nóvoa,1999, p.18 grifos do autor)

Os dados apresentados nesse trabalho foram pesquisados em diversos setores, Gestão de Pessoas, NASS, AEPE, da Fundação Municipal de Educação de Niterói, e a Perícia Médica, e no jornal "A Tribuna" de janeiro de 2001 a dezembro de 2014, objetivando cumprir os propósitos da análise documental.

3.1. Gênero

Neste capítulo, apresento dados coletados da Fundação Municipal de Educação de Niterói. Estes dados foram coletados no setor de Gestão de Pessoas, no NASS, na AEPE e no jornal *"A Tribuna*". Foi feita a solicitação verbal ao Presidente da Fundação Municipal de Educação de Niterói, prof. Henrique Antunes para a autorização da utilização dos dados necessários para a presente pesquisa. Para fazer a coleta de dados aqui abordados, foi realizada a visita às unidades escolares para a entrega dos questionários e a realização das entrevistas com os professores. Após a autorização do Presidente da F.M.E., fui informada sobre a necessidade de entregar os documentos ao Núcleo de Estágio (NEST). O NEST é o núcleo responsável pelo controle de entrada das pessoas nas unidades escolares que estejam realizando alguma pesquisa e/ou coleta de dados. Todos os documentos solicitados foram entregues ao NEST que prontamente providenciou a autorização para a visita às escolas. Outro órgão inquirido foi a Perícia Médica.

No ano de 2001, na Fundação Municipal de Educação de Niterói, Estado do Rio de Janeiro, havia um número de 52 professores e 708 professoras, totalizando um número de 760 professores (Dados FME e AEPE - Niterói/RJ 2011- Tabela 2). Já no ano de 2011, esse número aumentou consideravelmente, passando para 366 professores e 1862 professoras, totalizando um número de 2.228 professores. (Dados FME e AEPE - Niterói/RJ 2011- Tabela 3)

Tabela 2 - Número de professores discriminados por sexo no ano de 2001.

Professores Ano 2001	Quantitativo	Percentual
Mulheres	708	93%
Homens	52	7%
Total	**760**	**100%**

Tabela 3 - Número de professores discriminados por sexo no ano de 2011.

Professores Ano 2011	Quantitativo	Percentual
Mulheres	1862	**85%**
Homens	366	**15%**
Total	**2228**	**100%**

Como se pode verificar pela análise da tabela 4, o que ocorreu foi um aumento de 1154 professoras entre os anos de 2001 e o de 2011, o que corresponde a uma percentagem de 82%.

Tabela 4 - Percentual de crescimento do número de professores no ano de 2001 e 2011.

Professores	Crescimento	Percentual
Mulheres	1154	**82%**
Homens	314	**18%**
Total	**1670**	**100%**

Assim, pode-se verificar que o número de professoras corresponde a mais de três quartos do número total dos professores. Partimos desse pressuposto para refletirmos sobre o conceito de feminização.

Para Enguita (1991), o termo feminização "não só expressa um ponto de chegada, como também e, fundamentalmente, um processo" (p.52). Esse processo teve alguns estágios**:** o ensino foi uma das atividades que a ideologia patriarcal aceitou como adequada para as mulheres, por outro lado os baixos salários afugentaram os homens das instituições escolares, as mulheres por conta da sua educação aceitavam a

autoridade e a hierarquia que os homens impunham, até porque a escola pública era um dos poucos empregos onde as mulheres recebiam o mesmo salário que os homens. Costa(1995) corrobora com Enguita (1991) sobre a feminização "Quem se ocupa em conduzir os filhos, no lar, certamente também pode se ocupar da formação dos filhos de uma nação." (Costa, 1995, p.160)

Para Costa (1995,) a feminização no Brasil tem como causa o crescimento da urbanização e o início da industrialização. Esses novos campos se abrem atraindo os homens para essas novas atividades. Na escola, o Estado inicia um crescente controle e como consequência o afastamento dos homens. Já as mulheres, como estavam acostumadas ao poderio, se moldaram mais facilmente.

O que verificamos nesse discurso se encaixa perfeitamente com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 9394/1996, na qual fica estabelecido que, para exercer as suas funções no magistério nos níveis básicos, os professores necessitam de uma escolaridade mínima, que é, a conclusão do Ensino Médio. Embora, tenha concluído essa escolaridade, o piso salarial, é o mais baixo, e a carga horária maior. Ao finalizar o ensino superior, ele pode lecionar com os níveis de escolaridade mais elevados, seu salário aumenta e sua carga horária se torna menor e mais flexível. O que aconteceu no período de 10 anos da Fundação Municipal de Educação foi o crescimento do número de homens no magistério devido à expansão no número de escolas da rede municipal, mais especificamente no 3º e 4º ciclos[5].

3.2. Professores readaptados

Os servidores da Fundação Municipal de Educação de Niterói, Estado do Rio de Janeiro são regidos por normativos. A Lei nº 531/1985, que se encontra ainda em vigência, rege todos os funcionários públicos municipais estáveis, e, é através dela que os professores têm promulgados seus direitos, como a readaptação. Segundo a seção VI da Lei nº 531/1985, todos os servidores têm direito a readaptação, "em função compatível, por motivo de saúde ou incapacidade física" (art. 44). Para obter esse benefício, o servidor deverá apresentar um laudo médico com C.I.D. (Classificação Internacional de Doenças).

O servidor passa por uma inspeção com uma junta médica, constituída por 3 médicos, onde será feita uma avaliação podendo deferir ou indeferir a readaptação.

[5] A Fundação Municipal de Educação de Niterói tem uma nomenclatura para as séries iniciais 1º ciclo abrange o 1º ao 3º ano de escolaridade, faixa etária de 6 a 8 anos; 2º ciclo abrange o 4º e 5º ano de escolaridade, faixa etária 9 a 10 anos; 3º ciclo abrange o 6º ao 7º ano de escolaridade, faixa etária 11 a 12 anos, 4º ciclo abrange o 8º ao 9º ano de escolaridade, faixa etária 13 a 14 anos.

Caso a readaptação seja deferida, o perito pode concedê-la pelo período mínimo de 6 meses até o período máximo de 2 (dois) anos. Após esse período, o servidor retorna a junta médica podendo renová-la pelos períodos acima citados, nos casos mais graves a junta médica determina a readaptação definitiva. Ao término da readaptação, a junta médica, pode decidir o retorno do servidor as suas funções. A equipe do NASS realiza todo o acompanhamento desse processo. Nas tabelas abaixo, 5 e 6, podemos comparar os professores readaptados do ano de 2001 à 2011, discriminados pelo sexo e analisamos pela porcentagem.

Tabela 5 - Número de professores readaptados no ano de 2001 à 2011

Readaptados	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**
Total de professores readaptados	11	18	16	21	22	34	45	52	57	58	37
Número de professores	760	815	919	1131	1241	1473	1714	1733	1873	1986	2228
Percentual	**1,4%**	**2,2%**	**1,7%**	**1,8%**	**1,7%**	**2,3%**	**2,6%**	**3,0%**	**3,0%**	**2,9%**	**1,6%**

O percentual, na tabela 5, foi calculado em cima do número de professores com o número de readaptações de cada ano. Diante dos dados da tabela acima, podemos visualizar que no período de 10 anos o número de readaptações foi muito pequeno. Verificamos que a partir do ano de 2007 houve um aumento que oscilou de uma forma moderada, até o ano de 2010. Quando nos deparamos com o ano de 2011 percebemos uma queda no número percentual de readaptações.

Vale ressaltar que os professores readaptados pela perícia médica, na Fundação Municipal de Educação de Niterói, assumem outra função, não exercem a docência, porém a sua vaga não é preenchida. Esse fato ocorre devido ao número de vagas criadas pelo Poder Municipal, e, consequentemente, a Fundação Municipal de Educação de Niterói não pode convocar um novo professor aprovado pelo concurso. Tal carência é suprida por professores que se interessam em trabalhar mais um turno ou por contratos temporários. Segundo a legislação vigente, somente são chamados os aprovados do concurso para suprir a carência nas vagas decorrentes de aposentadoria, demissão e exoneração, ou quando o Prefeito, junto com a Câmara de Vereadores, aprovarem a abertura de novas vagas.

Para alguns professores, a readaptação significa uma exclusão como relata um inquirido.

> "Sei que professor readaptado fica um pouco de lado na escola." (Entrevista com a professora Bia readaptada)

Essas situações vivenciadas geram muitos conflitos, pois além de assumir funções totalmente diferentes do cargo que prestou concurso, o professor, em alguns casos, é movimentado para outra unidade escolar devido ao número excessivo de readaptados da unidade escolar onde ele trabalha. Esse quantitativo é estipulado pela Legislação da Fundação Municipal de Educação de Niterói. Quando ocorre a movimentação para uma nova unidade escolar, onde o professor não conhece o grupo, não conhece o trabalho que o gestor/diretor realiza, ele se sente totalmente excluído, gerando em alguns casos a insatisfação como descreve a entrevistada Bia.

Tabela 6 - Número de professores readaptados no ano de 2001 a 2011 por sexo.

Readaptados no período de 10 anos	**Total**
Feminino	**343**
Readaptados definitivamente no período de 10 anos feminino	**20**
Masculino	**07**
Readaptados definitivamente no período de 10 anos masculino	**01**
Total	**371**

Ao visualizarmos a tabela 6, percebemos que o número de professoras readaptadas é bastante superior ao de professores; isto se dá porque o número de professoras é bastante superior ao de professores quando comparamos com os dados da tabela 2 e 3. Outro dado importante que devemos ressaltar quando abordamos o quantitativo de professoras readaptadas definitivamente, o número de 20 professoras e somente 1 professor.

3.3. Professores aposentados por invalidez

A aposentadoria é um benefício que todo o trabalhador faz jus ao completar o seu tempo de serviço. Mas nem todos os trabalhadores conseguem findar essa fase da sua carreira. Alguns trabalhadores durante o seu percurso profissional se deparam com uma aposentadoria precoce, adoecem e não podem retornar ao ritmo de trabalho. Eles recebem uma aposentadoria denominada "aposentadoria por invalidez".

O servidor público municipal da Prefeitura de Niterói obtém esse benefício através da Lei nº 531/1985. A aposentadoria por invalidez é um direito do servidor, segundo o capítulo III da Lei nº. 531/1985, combinado com o art. 2º da Lei 1232/1993. Mas para a obtenção desse benefício, o servidor deverá estar licenciado pelo período contínuo de até 24 meses "salvo se a junta médica concluir pela incapacidade definitiva do funcionário, antes de completado o prazo máximo, mediante perícia médica solicitada pela Secretaria de Administração" (art. 2 da Lei 1232/1993). Munido do documento expedido pelo médico com o C.I.D.(Classificação Internacional de Doenças) o servidor será avaliado pela Junta Médica, essa junta é constituída por 3 médicos que irão deliberar o deferimento ou o indeferimento da aposentadoria.

Pela tabela 7 podemos analisar a frequência absoluta e a frequência relativa em relação aos diferentes tipos de aposentadoria para o período e o tempo pesquisado. Como podemos verificar, o percentual mais elevado ocorreu em 2010; neste ano, aposentaram-se 11 professores um percentual de 2%.

Tabela 7 - Tipos de aposentadorias e seu percentual do ano de 2001 a 2011.

Aposentadoria	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**
Total de aposentadorias	04	30	81	34	18	22	62	33	28	36	39
Por invalidez	02	07	04	02	02	03	04	05	03	11	01
Número de professores	760	815	919	1131	1241	1473	1714	1733	1873	1986	2228
Percentual	**1%**	**4%**	**9%**	**3%**	**1%**	**1%**	**4%**	**2%**	**1%**	**2%**	**2%**

Na tabela 8 foi feita uma análise comparativa tendo como foco os números de aposentadorias e aposentadorias por invalidez discriminadas pelo sexo, pelo período investigado.

Tabela 8 - Número total de aposentadorias no ano de 2001 a 2011

Aposentadoria	**Total de aposentadoria**
Total de aposentadorias	**387**
Por invalidez total feminino e masculino	**44**
Aposentadoria por invalidez do sexo feminino	**42**
Aposentadoria por invalidez do sexo masculino	**02**
Total de aposentadorias	**431**

No período compreendido pelos anos de 2001 a 2011, no qual pesquisamos as aposentadorias por invalidez, percebemos que o número de aposentadorias por invalidez foi muito pequeno. O cálculo seguiu o mesmo critério que foi realizado com as readaptações, foi feito um percentual com o número total de professores e o número de aposentadorias de cada ano citado.

Constatamos que das 431 aposentadorias solicitadas no período de 2001 a 2011 somente 44 tiveram o benefício da aposentadoria por invalidez. Desses 44 professores somente 2 eram do sexo masculino.

3.4. Licenças Médicas

Observa-se na seção II da Lei 531/1985 a abordagem sobre as licenças médicas solicitadas pelos servidores municipais da Fundação Municipal de Educação de Niterói/RJ. É fato que para solicitá-la, o servidor deverá apresentar um atestado médico com o C.I.D. (Código Internacional de Doenças). Munido do atestado, o servidor passará por uma inspeção médica que avaliará a doença que compromete a execução do seu trabalho e o número de dias que ele estará ausente do seu serviço. As licenças médicas poderão ser solicitadas em qualquer período do ano letivo.

Nas tabelas 9, 10, 11, 12 e 13 pesquisamos as licenças médicas de acordo com os meses do ano, discriminados por sexo dos anos citados.

Tabela 9 - Número de licenças médicas discriminadas no ano de 2001.

Licenças Médicas	Ano 2001	Percentual
Janeiro	23	**3,0%**
Fevereiro	61	**8,0%**
Março	105	**13,8%**
Abril	123	**16,2%**
Maio	104	**13,7%**
Junho	149	**19,6%**
Julho	94	**12,4%**
Agosto	150	**19,7%**
Setembro	138	**18,2%**
Outubro	161	**21,2%**

Novembro	104	**13,7%**
Dezembro	83	**10,9%**
Total de licenças médicas	1295	
Número de professores	**760**	**100%**

Tabela 10 - Número de licenças médicas discriminadas no ano de 2011.

Licenças Médicas	**Ano 2011**	**Percentual**
Janeiro	43	**1,9%**
Fevereiro	150	**6,7%**
Março	228	**10,2%**
Abril	378	**16,9%**
Maio	444	**19,9%**
Junho	384	**17,2%**
Julho	268	**12,0%**
Agosto	406	**18,2%**
Setembro	415	**18,6%**
Outubro	298	**13,3%**
Novembro	326	**14,6%**
Dezembro	260	**11,6%**
Total de licenças médicas	3600	
Número de professores	**2228**	**100%**

Tabela 11 - Número de licenças médicas discriminadas por sexo no ano 2001.

Licenças Médicas	**Ano 2001**	**Feminino**	**Masculino**
Janeiro	23	23	0
Fevereiro	61	60	1
Março	105	105	0
Abril	123	123	0
Maio	104	101	3
Junho	149	145	4

Julho	94	94	0
Agosto	150	144	6
Setembro	138	137	1
Outubro	161	158	3
Novembro	104	102	2
Dezembro	83	80	3
Total	**1295**	**1272**	**23**

Tabela 12 - Número de licenças médicas discriminadas por sexo no ano 2011.

Licenças Médicas	**Ano 2011**	**Feminino**	**Masculino**
Janeiro	43	43	**0**
Fevereiro	150	149	**1**
Março	228	218	**10**
Abril	378	366	**12**
Maio	444	429	**15**
Junho	384	362	**22**
Julho	268	258	**10**
Agosto	406	397	**9**
Setembro	415	405	**10**
Outubro	298	289	**9**
Novembro	326	317	**9**
Dezembro	260	255	**5**
Total	**3600**	**3488**	**112**

Tabela 13 - Número de licenças médicas no ano de 2001 a 2011

Licenças Médicas	**Ano 2001**	**Ano 2002**	**Ano 2003**	**Ano 2004**	**Ano 2005**	**Ano 2006**	**Ano 2007**	**Ano 2008**	**Ano 2009**	**Ano 2010**	**Ano 2011**
Janeiro	23	41	37	34	40	65	48	65	75	72	43
Fevereiro	61	65	97	77	82	103	126	120	153	142	150
Março	105	132	120	171	143	245	274	270	281	338	228
Abril	123	146	151	191	143	216	305	320	287	190	378
Maio	104	151	157	181	191	310	324	250	332	325	444
Junho	149	141	150	196	224	272	309	297	324	267	384

Julho	94	104	101	136	211	184	200	209	286	215	268
Agosto	150	160	211	205	296	287	308	340	210	366	406
Setembro	138	155	181	191	291	262	312	365	377	288	415
Outubro	161	127	172	183	281	224	290	349	366	298	298
Novembro	104	138	180	177	179	195	216	319	325	258	326
Dezembro	83	101	98	124	165	176	200	184	242	183	260
Total	**1295**	**1461**	**1655**	**1866**	**2246**	**2539**	**2912**	**3088**	**3258**	**2942**	**3600**

No período pesquisado de 10 anos de licenças médicas separadas pelos meses do ano, constatamos algumas semelhanças e diferenças. O mês de janeiro possui algumas características: nele, os professores e os alunos encontram-se em férias; o número de licenças médicas é muito pequeno. Segundo a Perícia Médica, as licenças médicas que ocorrem no mês de janeiro são licenças solicitadas por motivo de uma cirurgia, ou alguma doença mais grave, em alguns casos licenças gestação.

O primeiro mês letivo no Brasil, é fevereiro, período no qual o professor retorna as suas atividades. O seu retorno é sempre anterior ao dos alunos, para que possa fazer o planejamento das atividades, participar dos cursos de capacitação e a organização da sala de aula. Podemos pontuar que fevereiro é um mês com um número reduzido em dias letivos, já que o carnaval acontece, na maioria dos anos, nesse mês. Analisando o gráfico, percebemos um pequeno aumento no número de licenças médicas comparando com o mês de janeiro.

Nos dois meses seguintes, março e abril, constatamos um aumento no número de licenças médicas. A exceção aconteceu no ano de 2005, quando o número de licenças médicas permaneceu igual. Outro ponto interessante de relatar no que se refere aos anos de 2006 e 2010, é que neles o mês de abril sofreu uma queda no número de licenças médicas.

Nos dois meses seguintes, maio e junho, temos variações. O mês de maio, em alguns anos apresenta um número maior de licenças médicas e em outros anos sofre um decréscimo. O mesmo acontece com o mês de junho.

Quando chegamos ao mês de julho nos deparamos com uma diminuição no número de licenças. Vale ressaltar que o mês de julho só tem 15 dias letivos, sendo a outra metade as férias escolares para os alunos e professores.

Nos anos de 2001 a 2008, o ápice das licenças médicas aconteceu no mês de agosto, segundo alguns professores é um mês longo, pois não há feriado. Ele inicia o segundo semestre letivo, sendo o 7º mês de trabalho. Outro dado que podemos

acrescentar é que o mês de agosto corresponde a pouco mais da metade dos 200 dias letivos obrigatórios estipulados pela Lei nº 9394/1996.

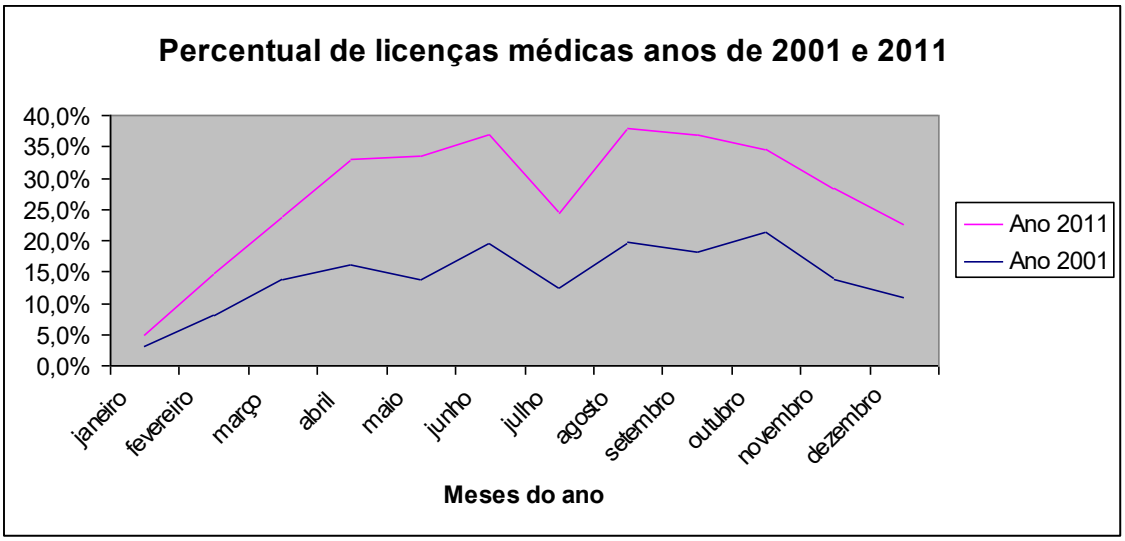
Nos meses seguintes, setembro, outubro, novembro e dezembro, observamos um decréscimo, pequeno, no número de licenças médicas. O fim do ano letivo acontece no mês de dezembro, que possui um número de dias letivos de 15 a 18 dias conforme o calendário letivo. Um fato interessante que podemos abordar é que, no mês de dezembro, o número de licenças médicas é maior que o mês de fevereiro, primeiro mês do ano letivo.

Examinando o gráfico com os percentuais relativos do número de licenças médicas no período de dez anos, podemos concluir que alguns meses tiveram um aumento no número de licenças médicas enquanto em outros meses observamos um decréscimo, mas nada muito relevante.

Um dado que devemos abordar sobre as licenças médicas, é que segundo Lei nº 531/1985 o servidor poderá solicitar licença médica para tratamento de pessoa da família. Essa licença se estende aos familiares diretos: pai, mãe, filhos e marido/esposa. O mesmo aconteceu com a licença gestação que, segundo a legislação vigente, dá direito ao servidor o afastamento por 180 dias, podendo se estender por mais um mês. Diante dessas duas situações, a pesquisadora se viu diante de um ponto crucial, não poderia excluí-los do número de licenças apresentadas, pois não teve acesso ao prontuário dos pacientes. Em ambos os casos, o servidor não está doente.

Podemos concluir que através dos cálculos percentuais com o número de professores e o número de licenças médicas no período de 10 anos não houve um crescimento considerável no número de licenças médicas. Conforme visualizamos no gráfico 1, abaixo.

GRÁFICO 1- Percentual de licenças médicas anos 2001 e 2011



3.5. Desistentes

A Fundação Municipal de Educação de Niterói realizou concurso público para vários cargos no ano de 2010 com o objetivo de preencher as vagas. Os concursos, segundo os editais, teriam a validade de dois anos. No concurso do ano de 2010, findo esse prazo, o Presidente da Fundação Municipal de Educação prorrogou pelo período de mais dois anos. O término da convocação dos aprovados aconteceu no final do ano de 2014. Os professores aprovados foram convocados segundo a ordem de classificação do concurso. Esse concurso teve uma especificidade, foram convocados todos aprovados. No período de 5 anos percebemos o número de pessoas que desistiram, isto é, não quiseram assumir a função na qual foram aprovados, foi um número oscilante.

Vale ressaltar que nos anos de 2010, 2013 e 2014 foram anos com especificidades. Ao prestar um concurso o candidato preenche um formulário informando os seus dados. Esses dados podem sofrer alterações por motivo de mudança de endereço ou telefone, o que impossibilita a convocação do candidato. Atualmente, para convocar o candidato aprovado no concurso, a Fundação Municipal de Educação de Niterói procede de duas maneiras: é feito um contato telefônico e, as informações são disponibilizadas no site http://educacao.niteroi.com.br. A gestão de pessoas, é o órgão responsável pela convocação dos aprovados no concurso, em alguns casos, não consegue avisar o candidato. Ficando essa vaga para outro candidato aprovado.

Outra situação que o setor de gestão de pessoas se depara, os professores convocados manifestam o desejo em exercer outra profissão, ou já exercem devido ao tempo transcorrido. Por esse motivo o número de desistentes nos anos citados sofreu um aumento. Principalmente no ano de 2014 os convocados, prestaram o concurso no ano de 2010, muitos já exerciam outra profissão ou estavam trabalhando em outros municípios no magistério, por isso o número de desistentes foi maior do que o número de nomeações.

Pela tabela 14, podemos comparar o número de nomeações feitas na Fundação Municipal de Educação e o número de professores que desistiram de atuar na função do magistério nos respectivos anos citados.

Tabela 14 - Número de professores desistentes referentes aos anos de 2010 a 2014

Quantitativo	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**Total**
Desistentes	57	16	63	98	41	275
Nomeações	144	379	188	154	38	903
Percentual	**40%**	**4%**	**34%**	**64%**	**108%**	**30%**

3.6. Exonerações

Cabe ao servidor da Fundação Municipal de Educação de Niterói solicitar exoneração em qualquer momento na vida profissional, art. 84 da Lei nº 531/1985[6]. É importante lembrar que o servidor possui um emprego público, estável. Além disso, a Prefeitura Municipal de Niterói tem uma remuneração um pouco mais elevada se compararmos com as outras prefeituras do Estado do Rio de Janeiro.

No ano de 2013 foi aprovado o novo Plano de Cargos e Salários dos servidores da Fundação Municipal de Educação de Niterói, Lei nº 3067/2013, beneficiando os servidores com um aumento do seu vencimento. Esse aumento se dá para os servidores que façam cursos de capacitação relacionados ao seu cargo e temos um outro direito que é a ascensão por nível de escolaridade. Todos os dois tipos de progressão incidem, aumentando, a remuneração dos servidores. Com o deferimento do novo Plano de Cargos e Salários no ano de 2013 percebemos uma queda, pequena, no número de exonerações solicitadas pelos professores.

[6] O art. 84 - Dar-se-á a exoneração:

I – a pedido, em qualquer caso;

Foi feito um levantamento das solicitações de exonerações dos professores no período de 5 anos. Com o objetivo de comparar as exonerações e o número de professores da Fundação Municipal de Educação foi feito um cálculo percentual. Através da tabela 15, visualizamos que, nos anos de 2010 e 2011 o número de exonerações sofreu um aumento. No entanto, a partir dos anos de 2012 a 2014 o número de pedidos de exoneração sofreu um declínio. Verificamos que no período estudado o número de exonerações em percentual sofreu uma queda.

Tabela 15 - Número de exonerações de 2010 a 2014.

Quantitativo	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**
Exoneração	62	70	52	40	38
Número de professores	1986	2228	2324	2600	3442
Percentual	**0,03%**	**0,03%**	**0,02%**	**0,01%**	**0,01%**

Na tabela 15, verificou-se que o número de exonerações nos anos de 2010 e 2011 pesquisados teve um número pequeno de solicitações e, além disso foi decrescente a partir do ano de 2012, ao compararmos com o número de professores da Fundação Municipal de Educação de Niterói.

CAPÍTULO IV – O QUESTIONÁRIO

““O professor motivado e realizado tem uma maior probabilidade de ter alunos que também se caracterizam desta forma.” (Jesus, 2007, p.27)

4.1. Universo de Estudo

O número de participantes envolvidos no preenchimento do questionário foi de 192 professores da Fundação Municipal de Educação de Niterói que exercem à docência na Educação Infantil e no Ensino Fundamental. Desses 192, 87 não responderam ao questionário, totalizando 105 questionários analisados. O questionário foi preenchido por 105 professores que atuam em 4 Unidades de Ensino: UMEI (Unidade Municipal de Educação Infantil) Rosalda Paim, UMEI (Unidade Municipal de Educação Infantil) Denise Mendes Cardia, Escola Municipal Heitor Villa Lobos e Escola Municipal João Brazil. A Fundação possui, no ano de 2015, um total de 3.501 professores. (Dados FME- Niterói/RJ 2015 – Gestão de Pessoas e da AEPE).

4.2. Local

A aplicação dos inquéritos foi realizada nos meses de maio a junho do ano de 2015. Procurei escolher escolas com um número aproximado de turmas, alunos e professores. Assim, a primeira escola visitada foi a UMEI (Unidade Municipal de Educação Infantil) Denise Mendes Cardia, que fica localizada num bairro tranquilo, de fácil acesso, de transporte coletivo e próximo ao centro. O horário de funcionamento é das 8h às 17h. A UMEI possui 149 alunos, tem 8 turmas e 24 professores, atendendo alunos na faixa etária de 2 anos até 5 anos e 11 meses.

A segunda escola de educação infantil visitada foi a UMEI (Unidade Municipal de Educação Infantil) Rosalda Paim. Ela fica localizada no centro do município de Niterói, na subida do morro do Estado. A escola é de fácil acesso e funciona no horário de 8h às 17h. A UMEI apresenta o quantitativo de 139 alunos, 8 turmas e 23 professores. A escola atende crianças na faixa etária de 2 anos até 5 anos e 11 meses.

Já Escola Municipal Heitor Villa Lobos fica localizada em um bairro chamado Ilha da Conceição, no qual o acesso se dá por duas linhas de ônibus, seu horário de funcionamento é de 7:30h as 22h. A escola tem 610 alunos, 29 turmas e 73 professores, e a faixa etária dos alunos é a partir dos 6 anos até 60 anos. A escola desenvolve várias atividades em diversos horários para atender à diversidade dos alunos, dentre as atividades podemos citar os projetos; MOFO (Movimento Fotográfico), a Rádio Comunitária, Reforço Escolar, Vivenciando a Matemática, dentre outros.

A última Escola Municipal visitada, onde aplicamos o questionário, foi a Escola Municipal João Brazil. Ela se localiza em uma comunidade bem complexa, onde o tráfico de drogas impera, chamada Morro do Castro. O meio de transporte coletivo se dá por uma única linha de ônibus seu horário de funcionamento é de 7:30h as 22h. A escola possui muitos projetos, tais como: aulas de canto, flauta, violão, cavaquinho, percussão (pelo Projeto Aprendiz), aula de rugby, capoeira, futebol, basquete, muaythay, outro projeto realizado na unidade escolar é o Projeto Instituinte (preparatório para o Colégio Pedro II), e aos sábados funciona a Escola Aberta (aulas de artesanato, informática, esporte). A escola atende alunos na faixa etária a partir dos 6 anos até 60 anos. A escola possui 731 alunos, tem 34 turmas e 72 professores.

A tabela 16 procura fazer uma análise descritiva das escolas onde o inquérito foi aplicado.

Tabela 16 –Análise descritiva onde o inquérito foi aplicado.

Escola	Localização	Acesso	População			
			Número de professores	Alunos		
				Turmas	Número	Faixa etária
UMEI Rosalda Paim	Bairro tranquilo.	Fácil. Transportes públicos.	24	8	149	2 a 5 anos e 11 meses.
UMEI Denise Mendes Cárdia	Centro do município	Fácil	23	8	139	2 a 5 anos e 11 meses.
Escola Municipal Heitor Villa Lobos	A escola se localiza há uns 20 minutos do Centro do município	Somente 2 linhas de ônibus	73	29	610	6 a 60 anos
Escola Municipal	Bairro perigoso, o	Somente 1 linha de ônibus	72	34	731	6 a 60 anos

João Brazil	tráfico é presente					

4.3. Coleta de dados

A coleta de dados foi feita nas 4 Unidades Escolares pertencentes a Fundação Municipal de Educação de Niterói, às quartas-feiras. A escolha das duas unidades escolares seguiu alguns critérios; o primeiro critério foi o número de professores das duas unidades escolares deveria ser equivalente; o segundo critério as duas unidades escolares deveriam possuir um número de turmas equivalente ou igual; o terceiro critério para escolher as unidades escolares foi uma escola que fosse localizada em uma comunidade, onde o tráfico de drogas tem um papel influente, e a outra numa localização mais tranquila; o último critério foi analisar todos os segmentos que a Fundação Municipal de Educação de Niterói abrange, por isso escolhemos duas Unidades de Educação Infantil (UMEI) e duas Escolas de Ensino Fundamental.

Ficou acordado que em toda a rede municipal de Niterói, às quartas-feiras, seria o dia do planejamento e todos os professores devem participar das reuniões semanais, sendo os alunos dispensados mais cedo para maior fluidez das reuniões. Essas reuniões acontecem nesse dia em todos os turnos e seu objetivo é o planejamento das aulas, a elaboração de eventos pedagógicos, discussão de textos junto com os colegas, a supervisora pedagógica e a direção.

A data da aplicação do questionário foi previamente agendada com os diretores de cada unidade. A pesquisadora compareceu ao NEST (Núcleo de Estágio) para solicitar um encaminhamento para as Unidades Escolares agendadas, munida dos documentos solicitados por esse departamento.

O questionário foi entregue aos professores nesse dia e a aplicadora fez um breve relato sobre o tema abordado na dissertação, e aguardou o término do preenchimento. Observei que alguns deixaram algumas respostas em branco do questionário e outros se recusaram a preenchê-lo. O tempo dispensado para o preenchimento foi de até 60 minutos, mas alguns inquiridos finalizaram antes.

4.4. Fonte de dados

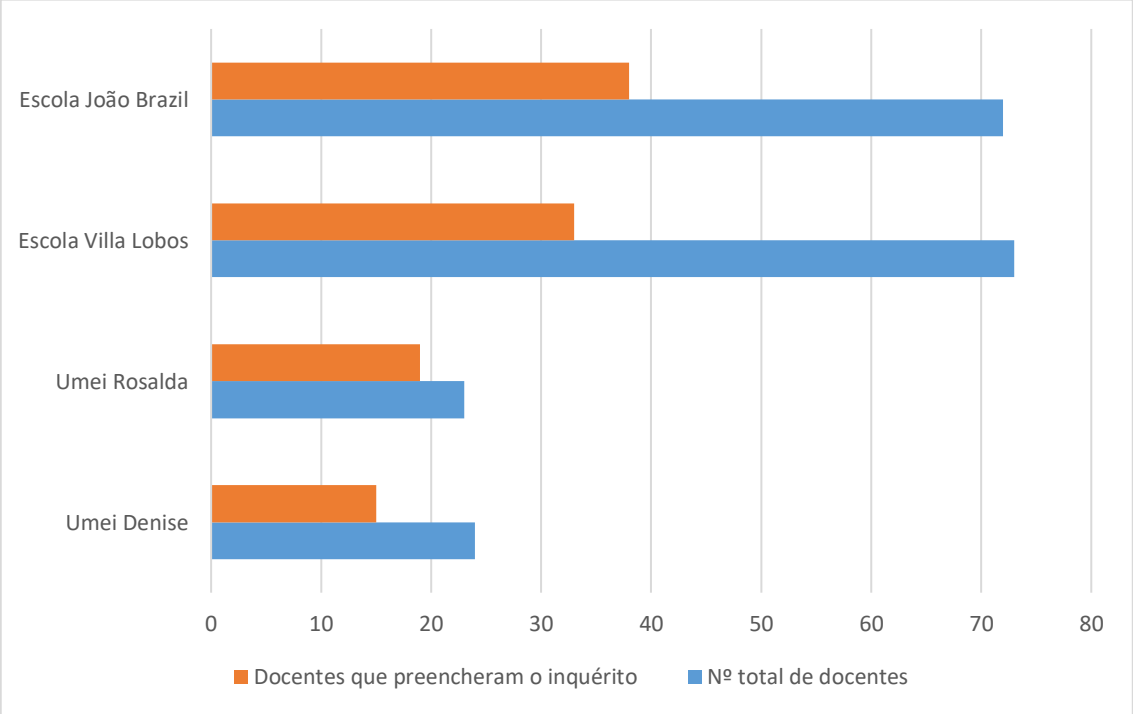
Foram coletados dados contendo informações sobre o quantitativo de professores, número de alunos, número de turmas e número de turnos das Unidades

Escolares, onde foi aplicado o questionário no setor de Gestão Escolar, e na AEPE da Fundação Municipal de Educação de Niterói (Tabela 17).

Tabela 17 – Análise descritiva das escolas com o número de professores

Escola	**Número total de professores**	**Número de professores que preencheram o inquérito**
UMEI Rosalda Paim	23	19
UMEI Denise Mendes Cárdia	24	15
Escola Municipal Heitor Villa Lobos	73	33
Escola Municipal João Brazil	72	38
Total de professores que preencheram o inquérito		**105**

Gráfico 2 - Comparativo com o número total de professores que preencheram o inquérito



4.5. Resultados do questionário

4.5.1 Dados pessoais

Apple (1987; 1988) descreve uma relação entre a história e o acesso das mulheres ao magistério. Seus artigos foram importantes para a compreensão da educação como um trabalho em que a maioria dos professores são do sexo feminino.

O clássico Relatório de Braga da Cruz (1998) realizado em Portugal foi elaborado com o objetivo de estudar a "situação do professor do ensino não-superior em Portugal" (p.1187). O Relatório (1998) abordou diversos aspectos relacionados ao professor correlacionando a feminização. E, pontua a participação mais efetiva das mulheres no trabalho teve como consequência a feminização de certas profissões. Principalmente as profissões relacionadas as funções desempenhadas pelas mulheres, e o magistério seria uma dessas profissões. Outra questão abordada pelo relatório é a discriminação salarial que as mulheres sofrem ao desempenharem o seu trabalho. "O menor prestígio social atribuído a profissões exercidas por mulheres não só em termos remuneratórios mas também mais vastos" (Relatório de Braga da Cruz, 1998, p.1197). O salário das mulheres ainda é visto como um complemento e não precisa ser equiparado ao salário dos homens.

Também nas Escolas onde aplicamos o inquérito, verificamos uma predominância de mulheres. A maioria dos professores que participaram do preenchimento do inquérito pertencem ao gênero feminino, mais precisamente 90%. Como se pode facilmente verificar pela leitura da tabela 18.

Tabela 18 - Quantitativo de professores discriminados pelo sexo

Sexo	**Quantitativo**	**Percentual**
Masculino	10	**10%**
Feminino	95	**90%**
Total	**105**	**100%**

A análise da idade segue o ciclo de vida dos professores de Huberman (2007). O percentual de 36% de professores que atuam no magistério com a faixa etária de 36 a 45 anos é predominante. Em seguida temos 26% estão na faixa etária de 26 a 35

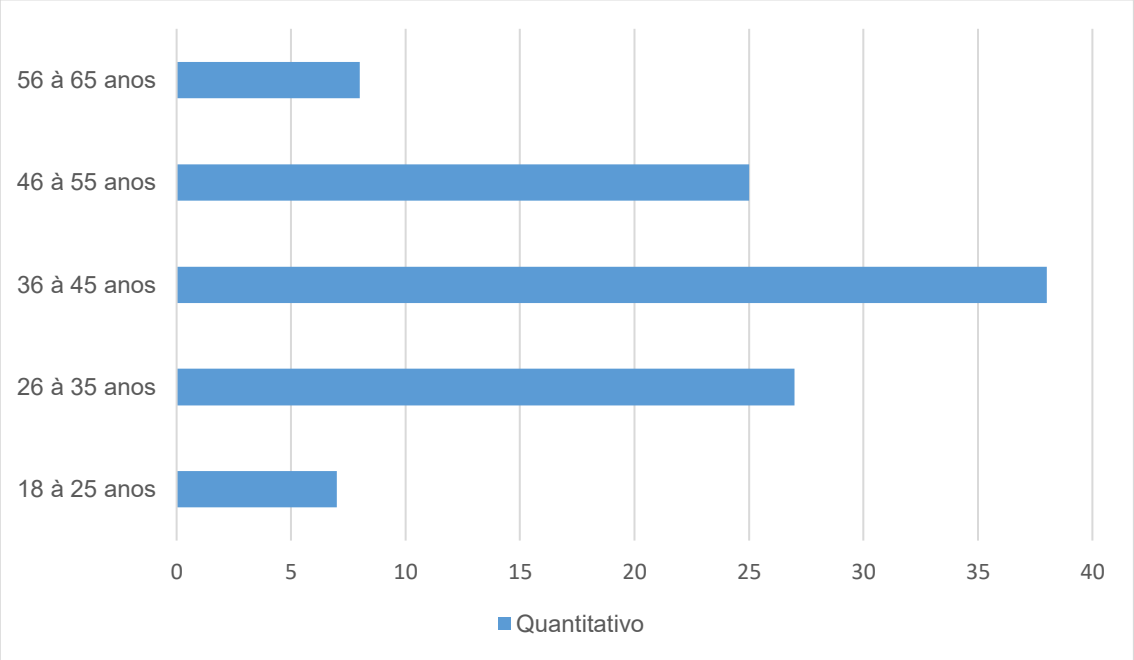
anos. A faixa etária que abrange a idade de 18 a 25 anos é inferior ao número de professores que está no final de carreira.

Segundo Huberman (2007), o "meio da carreira" é o período que se situa entre os 35 e os 50 anos, ou entre 15º e o 25º de tempo de serviço. Essa fase seria a de pôr-se em questão. Ela tem múltiplas facetas: para uns é a fase do desencanto, para outros a monotonia na vida e provavelmente em sala de aula. É a fase onde o professor se depara analisando a sua vida, "encaram tanto a perspectiva de continuar o mesmo percurso como a de se embrenharem na incerteza e, sobretudo, na insegurança de um outro percurso" (p.43). Através da tabela 19 e do gráfico 3 podemos comparar de uma forma mais explícita.

Tabela 19- Faixa etária

Idade	**Quantitativo**	**Percentual**
18 a 25 anos	7	**6%**
26 a 35 anos	27	**26%**
36 a 45 anos	38	**36%**
46 a 55 anos	25	**24%**
56 a 65 anos	8	**8%**
Total	**105**	**100%**

GRÁFICO 3- Faixa etária dos professores



Relativamente o número de professores casados é maior, observando que 45% do total; seguido de 39% de servidores solteiros. O percentual dos inquiridos com o estado civil separado/divorciado e viúvo tem o mesmo percentual, 6%. Temos um percentual muito pequeno, 4% onde os professores responderam que possuem outro tipo de estado civil.

Tabela 20 - Estado Civil

Estado Civil	Quantitativo	Percentual
Solteiro	41	**39%**
Casado	46	**45%**
Sep./ Divorciado	6	**6%**
Viúvo	6	**6%**
Outro	4	**4%**
Total	**103**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 2 professores**

Verifica-se que temos um percentual maior de professores casados seguidos dos solteiros.

Dos professores investigados, observamos na tabela 21 que, aproximadamente, 57% tem somente um filho, e, 39% têm dois filhos. Quase metade dos 105 professores

que participaram do questionário tem filhos. Costa(1995) afirma que as mulheres foram empurradas para o magistério “em função da lógica do patriarcado, em sua versão moderna, de associação da tarefa educativa com a maternidade” (p.160). Para muitas pessoas o magistério e a maternidade estão relacionados.

Tabela 21- Número de filhos

Número de filhos	Quantitativo	Percentual
1 filho	31	**57%**
2 filhos	21	**39%**
3 filhos	1	**2%**
4 filhos	1	**2%**
Total	**54**	**100%**

Em sua maioria dos inquiridos, 83% tem cônjuge exercendo outra profissão, que não é o magistério.

Tabela 22- Profissão do cônjuge

Profissão do cônjuge	Quantitativo	Percentual
Professor	9	**17%**
Outra profissão	43	**83%**
Total	**52**	**100%**

4.5.2- Formação do professor

O nível de escolaridade do professor está ascendendo dentro da Fundação Municipal de Educação de Niterói. Dos entrevistados, 40% possuem o curso de pós-graduação “Lato Sensu”, seguido de 29% com nível superior em licenciatura. Um fato curioso é que temos o mesmo percentual, 12%, com o nível médio e com o curso de mestrado. Fazendo uma comparação, temos o mesmo percentual no nível mais baixo (nível médio) para o ingresso no magistério em contrapartida com um dos níveis mais altos que é o mestrado.

A FME possui um benefício para os servidores que se chama “Progressão Funcional por Titulação”; Lei 3067/2013 combinada com a Portaria 600/2006. O objetivo

desse benefício que se estende a todos os servidores é capacitá-los para melhor desempenho nas suas funções. De acordo com a titulação o servidor recebe um percentual sobre o seu vencimento. Progredindo a sua titulação de nível médio para o nível superior o servidor tem um aumento de 10% em cima do seu vencimento; progredindo do nível superior para pós-graduação "Lato Sensu" o seu vencimento tem um aumento de 18% em cima do seu vencimento; da pós-graduação "Lato Sensu" para o mestrado o servidor tem um aumento de 22% no seu vencimento; e, na última titulação, no doutorado, o servidor tem acrescido no seu vencimento 26%. Com o aumento dos percentuais de progressão funcional por titulação houve um crescimento muito significativo nas titulações dos professores com a pós-graduação "Lato Sensu", o que pode ser constatado nos dados dos inquiridos, segundo a tabela 20. No ano de 2015 a Fundação Municipal de Educação possuía um total de 3.501 professores e, 1192 possuem o curso de pós graduação "Lato Sensu", quase 30% dos professores, da Fundação Municipal de Educação de Niterói, com essa titulação. O Plano Nacional de Educação (PNE) de 2014 estabelece exatamente isso na meta 16 e a Fundação Municipal de Educação está com esse objetivo praticamente alcançado.

> "formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos (as) os(as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino." (*http://pne.mec.gov.br* acesso em 04 de janeiro de 2016)

A tabela 23, abaixo representada, apresenta o grau de escolaridade dos professores inquiridos. E a titulação que possui o maior número de professores inquiridos é a Pós- graduação Lato Sensu com um percentual de 40% seguido de 29% com a titulação de nível superior.

Tabela 23-Nível de escolaridade

Nível de Escolaridade	**Quantitativo**	**Percentual**
Nível médio	12	**12%**
Nível superior(licenciatura)	30	**29%**
Nível superior(bacharelado)	8	**7%**
Pós-graduação	42	**40%**
Mestrado	12	**12%**
Total	**104**	**100%**

***Deixou de responder a essa pergunta 1 professor**

Quanto à escolha da profissão, 76% discordam sobre a facilidade do curso. Conforme apresenta a tabela 24. Os critérios para a escolha da profissão não abrangeram essa questão. O curso de licenciatura requer algumas características como estágio, planejamento das atividades e execução além de muita leitura pertinente ao seu curso. No Brasil os cursos de licenciatura nas faculdades particulares têm um custo menor, na mensalidade, se compararmos com outros cursos.

Tabela 24 - Facilidade do curso

Facilidade do curso	**Número de professores**	**Percentual**
1- Concordo	24	**24%**
2- Discordo	78	**76%**
Total	**102**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 3 professores**

Os cursos de capacitação têm como objetivo qualificar o professor na sua atividade profissional, 35% afirma que estão satisfeitos e de maneira oposta, 27% está insatisfeito e 11% muito insatisfeito com os cursos de capacitação oferecidos pela F.M.E, conforme tabela abaixo.

Tabela 25 - Cursos de capacitação

Cursos de capacitação	Número de professores	Percentual
Estou muito insatisfeito	11	**11%**
Estou insatisfeito	27	**27%**
Não tenho opinião definida	21	**21%**
Estou satisfeito	36	**35%**
Estou muito satisfeito	6	**6%**
Total	**101**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 4 professores**

Os cursos de licenciatura deixam umas lacunas no quesito preparar o professor para o magistério e, 28% dos inquiridos, conforme verificamos na tabela 26, concluem que isso é um pouco estressante e, diversamente 26% afirma que não é estressante.

Tabela 26 - A falta de uma boa preparação no ensino médio ou na graduação para formar um professor mais seguro no exercício da docência

A falta de uma boa preparação no ensino médio ou na graduação para formar um professor mais seguro no exercício da docência	Número de professores	Percentual
Não é estressante	26	**26%**
Um pouco estressante	27	**28%**
Estressante	23	**23%**
Muito estressante	23	**23%**
Total	**99**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 6 professores**

4.5.3 - A profissão

A grande maioria dos inquiridos, constata-se na tabela abaixo, 79%, já exercia suas atividades em outros locais antes de ingressar na FME, portanto já tinham alguma experiência no magistério ou em outras profissões. Alguns exerciam a função de professor em outras escolas (particulares, municipais ou estaduais) de Niterói ou de outros municípios.

Tabela 27 - O seu primeiro emprego foi como professor na Fundação Municipal de Educação de Niterói?

A FME foi seu 1º emprego?	Quantitativo	Percentual
Sim	22	**21%**
Não	83	**79%**
Total	**105**	**100%**

Analisamos a tabela 28, que retrata o número de turnos trabalhados e constatamos que, 69% dos inquiridos trabalham 2 turnos. Seguidos de 16% que trabalham os 3 turnos.Temos uma diferença de 1% entre os professores que trabalham 3 turnos,16%, e os professores que trabalham 1 turno, 15%. Jesus (2007) relaciona que a sobrecarga de trabalho contribui para o stress dos professores; por "não ter tempo para descansar e preparar-me diariamente para as tarefas escolares" (p.18). No Brasil, o magistério tem uma peculiaridade, o professor que trabalha 2 ou 3 turnos, precisa, em sua maioria, se locomover por várias escolas. Esse deslocamento diário pode gerar um cansaço, um desgaste, um mal-estar. Para aumentar a sua renda, ele necessita dar aulas em 3 ou 4 escolas diferentes, fazendo um trajeto longo e cansativo.

> "Eu costumo dizer que eu tenho três dias que eu me sinto de plantão na educação." (Entrevista com a professora Gabi)

Tabela 28 - Número de turnos trabalhados

Turnos Trabalhados	Quantitativo	Percentual
1 turno	16	**15%**
2 turnos	72	**69%**
3 turnos	17	**16%**
Total	**105**	**100%**

Os professores da Fundação Municipal de Educação de Niterói ocupam-se diariamente com diferentes cargas horárias de trabalho. O PI (professor I atua na educação infantil e 1º e 2º ciclo) a sua carga horária trabalhada é de 24h e de 40h. Temos outras situações de PI com outra carga horária, os que fazem dupla jornada de trabalho e os professores contratados para exercerem o magistério (são professores que não prestaram concurso, eles são contratados pelo período de até dois anos)

cumprem a carga horária de 44h. Já os PII (professor II atua no 3º e 4º ciclo - 6º ao 9º ano de escolaridade), a carga horária trabalhada é de 16h e de 22h. Temos professores com redução de 50% da carga horária trabalhada, para tratamento de pessoa da família.

As cargas horárias, relacionadas na tabela 29, mostram o percentual de professores e suas cargas horárias. Temos um grupo de inquiridos que trabalham 24 horas, tendo como percentual de 18%. Seguido do professor que trabalha 44 horas, com o percentual de 31%, e, 48 horas temos um percentual de 32%. Não podemos esquecer que essa carga horária é semanal.

O número de professores que trabalham 16 horas e 22 horas, é um percentual pequeno, somente 1%. Somente dois inquiridos trabalham em uma única unidade escolar. Temos um número significativo de professores que trabalham 44h, 48h e 60h e podemos considerar essa carga horária muito extensa, muito desgastante. Principalmente para o professor que precisa fazer um planejamento da aula, elaborar e corrigir provas, organizar os diários, preencher boletins e fichas do aluno, dentre outras atividades.

> "O trabalho ocupa a maior parte do tempo das pessoas. Geralmente as jornadas de trabalho são longas, iniciando-se muito cedo e podendo se estender até a noite. Há raras pausas de descanso e/ou refeições breves e em lugares desconfortáveis. O ritmo de trabalho costuma ser intenso e são exigidos altos níveis de atenção e concentração para a realização das tarefas." (Meleiro,2008, p. 14)

Tabela 29 - Carga horária semanal

Carga horária	Quantitativo	Percentual
12 horas	2	**2%**
16h	1	**1%**
22h	1	**1%**
24h	19	**18%**
37h	1	**1%**
38 h	1	**1%**
40h	2	**2%**
44h	32	**31%**
48h	34	**32%**
56h	1	**1%**
60h	11	**10%**
Total	**105**	**100%**

Muitos professores exercem outra atividade remunerada para complementar o seu salário. O quantitativo de entrevistados que exercem outra atividade é de 12%, visualizando na tabela 30.

> "O auxílio de recursos familiares, sociais e financeiros é igualmente importante, embora muitos professores possam não dispor de um ou mais desses recursos e mesmo assim conseguirem adaptar-se às dificuldades." (Meleiro,2008, p. 16)

Tabela 30 - Exerce outra atividade remunerada além do magistério?

Exerce outra atividade remunerada que não seja a docência	Quantitativo	Percentual
Sim	12	**12%**
Não	91	**88%**
Total	**103**	**100%**

***Deixaram de responder a essa pergunta 2 professores**

A tabela 31, abaixo, mostra as profissões exercidas pelos professores além do magistério, surge a necessidade de exercer outra profissão para complementar o seu orçamento. Essa é uma característica dos professores no Brasil, que necessitam complementar a sua renda mensal com outra atividade. Os professores têm duas opções aumentar a carga horária de trabalho ou buscar outra profissão. Os inquiridos no questionário não têm interesse em abandonar a sua carreira, mas buscam outro meio para aumentar seu orçamento.

> "Bom são 40 horas que eu trabalho durante a semana como revisora em outro local e como professora eu trabalho 12 tempos à noite durante a semana." (Entrevista com a professora Eva)

Tabela 31- Profissões exercidas pelos professores além do magistério

Profissão	Quantitativo
Técnico em radiologia	**1**
Auditora ambiental	**1**
Advocacia	**1**
Gerência de meio ambiente	**1**
Fotografia	**1**
Personal trainer	**1**
Revisora textual	**1**
Guia/consultoria	**1**
Artesanato	**1**
Eventos/festas	**1**
Museologia	**1**
Vendas	**1**
Total	**12**

O tempo de serviço do professor é um dado que podemos verificar através da tabela 32. Percebemos, que no início de carreira de 1 a 3 anos de magistério, temos um percentual de 13%. Na faixa etária seguinte, com 4 a 6 anos de carreira verificamos uma queda nesse percentual, 6%. A maioria dos professores, 61%, se encontra na faixa, de 7 a 25 anos de carreira, percebemos um percentual maior. A análise da tabela segue o ciclo de vida dos professores de Huberman(2007).

Tabela 32 - Tempo de serviço como professor

Anos de magistério	Quantitativo	Percentual
1 a 3 anos	13	**13%**
4 a 6 anos	6	**6%**
7 a 25 anos	60	**61%**
26 a 35 anos	16	**16%**
36 a 40 anos	4	**4%**
Total	**99**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 6 professores**

Aproximadamente 61%, o maior percentual, tem de 7 à 25 anos de magistério. Essa fase que Huberman(2007) cita, ocorrem muitas transformações no exercício do magistério, e é denominada como a fase da diversificação, do activismo e questionamento. Para ele, os professores "nessa fase das suas carreiras, seriam, assim, os mais motivados, os mais dinâmicos" (p.42).

Temos um percentual muito pequeno de professores no final de carreira só 4% com 36 a 40 anos de magistério. A Lei vigente que rege a aposentadoria no Brasil estabelece o tempo mínimo de serviço de 25 anos de serviço em sala de aula para as mulheres e 50 anos de idade, e 30 anos de serviço em sala de aula para os homens e 55 anos de idade. O que verificamos na tabela foi um percentual pequeno de professores com um tempo de serviço além do estipulado pela Lei. Verificamos que 4% professores que se encontram com tempo de serviço de 36 à 40 anos já poderiam gozar da aposentadoria mas, eles se sentem motivados a exercer o magistério.

Quando inquiridos sobre o tempo de serviço prestado na Fundação Municipal de Educação de Niterói, tabela 33, verificamos um percentual de 43% que se encontra com 7 a 25 anos de magistério, na FME. Verificamos, uma queda no número de professores que se encontram em exercício no magistério com o tempo de serviço de 26 a 35 anos, somente 3%. E, na faixa seguinte com 36 a 40 anos de exercício no magistério temos somente 1%. O que percebemos hoje no magistério municipal é a solicitação imediata da aposentadoria ao completar o seu tempo de serviço 25 anos de exercício para as mulheres e 30 anos para os homens. (Dados da Gestão de Pessoas setor de aposentadoria - 2014)

Tabela 33-Tempo de serviço como professor na Fundação Municipal de Educação de Niterói.

Tempo de serviço na F.M.E	**Quantitativo**	**Percentual**
1 a 3 anos	38	**42%**
4 a 6 anos	10	**11%**
7 a 25 anos	39	**43%**
26 a 35 anos	3	**3%**
36 a 40 anos	1	**1%**
Total	**91**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 14 professores**

No questionário aplicado, 53% dos inquiridos afirmam que escolheram a profissão do magistério porque ela concilia com as outras atividades, conforme a tabela 34. Quando questionados se exercem outra atividade, 12% afirmaram que sim. Outro questionamento feito foi sobre conciliar a profissão com o cuidado com os filhos 42% afirmaram que optaram pela profissão por essa circunstância.

Tabela 34 - Adequação da escolha da profissão com a carga horária para desenvolver outras atividades

A carga horária concilia com as minhas outras atividades?	**Número de professores**	**Percentual**
1- Concordo	51	**53%**
2- Discordo	45	**47%**
Total	**96**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 9 professores**

Como a docência é uma profissão exercida em sua maioria pelo sexo feminino. O magistério é uma das poucas profissões onde o profissional pode conciliar o horário de seu trabalho com a escola do seu filho. Outro dado relevante são as férias escolares, elas conciliam, não havendo a necessidade de uma solicitação previa para usufruir as férias. Segundo a tabela 35, mais da metade dos interrogados, 58%, afirmam que a escolha da profissão não se deu por esse motivo. Mas se comparamos com a tabela 21, onde perguntamos sobre o número de filhos, temos 54 professores dos 105 inquiridos que preencheram o questionário afirmando que tem filhos.

> "Os elementos na realidade foi o fato de ser mulher, de ser mãe e no desejo de ter a minha vida profissional atrelada as essas duas condicionantes a opção pelo magistério me dava condição de poder dar uma educação e acompanhar a educação das minhas filhas e seguir com a minha vida profissional favorecia a questão dos horários favorecia a questão do acompanhamento de férias de final de ano isso foram os elementos que fizeram me certificar de que estava fazendo uma escolha profissional muito interessante do meu ponto de vista." (Entrevista com a professora Bia readaptada)

> "A minha mãe, que é professora (risos), né, e principalmente a questão de você casar é horário né com as questões familiares, isso pesou muito, mais a primeira coisa foi o exemplo da minha mãe." (Entrevista com a professora Fábia)

Tabela 35 - Profissão e o cuidado dos filhos

Posso conciliar a minha profissão com o cuidado dos filhos	Número de professores	Percentual
1- Concordo	41	**42%**
2- Discordo	56	**58%**
Total	**97**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 8 professores.**

4.5.4- Dualidades no percurso da docência

Permanecer ou não na sua profissão é uma dualidade vivenciada pelo professor. Quando questionado sobre essa situação, nos deparamos com um percentual de 67%, dos professores que preencheram o questionário, afirmam o seu desejo em permanecer no magistério durante todo o seu trajeto profissional. Somente 10% pretendem abandonar a profissão no futuro. Já, 23% pretendem conciliar a docência com outra profissão. Nóvoa (1991 apud Jesus, 2007 p.16) salienta que "as consequências da situação de mal-estar que atinge o professorado estão à vista de todos: desmotivação pessoal e elevados índices de absentismo e de abandono".

Tabela 36- Dualidades no percurso da docência

Dualidades no percurso da docência	Número de professores	Percentual
Desejo permanecer na docência durante toda a minha trajetória profissional	66	**67%**
Hoje exerço a docência, mas no futuro pretendo abandonar o magistério	10	**10%**
Hoje exerço a docência, mas no futuro pretendo conciliar a docência com a outra profissão	23	**23%**
Total	**99**	**100%**

***Deixaram de responder a essa pergunta 6 professores.**

Quando inquiridos sobre o desejo de abandonar a profissão, 80% têm o desejo de permanecer na docência, de acordo com a tabela 37. Ao analisarmos essa situação, devemos levar em conta algumas questões; o professor que trabalha na Fundação

Municipal de Educação de Niterói prestou um concurso, portanto ele é um funcionário público e possui estabilidade no seu emprego. Os professores que lecionam em escolas particulares não têm segurança no emprego, podem a qualquer momento serem dispensados das suas funções.

O Relatório Braga da Cruz et al.(1988) analisa a questão do desejo de abandono da profissão do magistério, nos professores que ainda não o fizeram pelos seguintes motivos; a dificuldade em arranjar outro emprego, a segurança do salário e a idade. Segundo o relatório, "são três as principais razões justificadas para o desejo de abandono: a remuneração (32,6%), a degradação da carreira (21,7%) e a falta de estímulo (19,8%)" (Relatório Braga da Cruz, 1988, p.1226).

Mas constatamos que 80% dos inquiridos têm o desejo em permanecer na carreira escolhida. Dos 19 professores que demonstram o desejo em abandonar a docência somente 1 é do sexo masculino, conforme a tabela 38.

Tabela 37-Existe o desejo de abandonar o magistério?

Existe em você um desejo de abandonar a carreira?	**Número de professores**	**Percentual**
1- Sim	19	**20%**
2- Não	76	**80%**
Total	**95**	**100%**

***Deixaram de responder a essa pergunta 10 professores**

Tabela 38 - Existe o desejo de abandonar a carreira discriminado pelo sexo

Existe em você um desejo de abandonar a carreira discriminado pelo sexo	**Sim**
Feminino	**18**
Masculino	**1**
Total	**19**

Permanecer ou não na sua profissão é uma dualidade vivenciada pelo professor, quando questionado sobre essa situação, nos deparamos com um percentual de 67% dos inquiridos afirmando o seu desejo em permanecer no magistério durante todo o seu trajeto profissional. Somente 10% pretendem abandonar a profissão no futuro. E, 23% pretendem conciliar o magistério com outra profissão. Jesus (2007) faz uma citação pertinente sobre a situação vivenciada pelo professor.

> "O conceito de mal-estar docente pretende descrever os efeitos negativos das condições da profissão docente sobre a personalidade do professor, integrando os conceitos de insatisfação, demissão, falta de responsabilidade, desejo de abandonar a docência, absentismo, esgotamento, ansiedade, stress, neurose e depressão." (Jesus, 2007, p. 14)

A grande maioria 90%, conforme a tabela 39, afirma que optou pelo magistério por vocação. Costa (1995) define vocação de uma forma bem crítica. Ela faz uma associação da palavra vocação com a dimensão religiosa, ao exercer uma profissão a pessoa está atendendo a um "chamado para prestar um serviço a seus semelhantes" (p.109 e 110). Mas na palavra "professor" a autora afirma.

> "está contido o mesmo sentido de fé que no termo profissão, porém no caso dos docentes, a idéia de vocação está sendo substituída pela de trabalho qualificado. A imagem do graduado universitário que se licencia oscila entre a de alguém que renunciou a uma ambição econômica para se dedicar a uma vocação social e a de quem não conseguiu encontrar algo melhor. Na prática o professor é um trabalhador cujo trabalho tem um preço, convertido em salário:" (Costa,1995, p.110)

O Relatório Braga da Cruz et al.(1988) verificou que um grande percentual de professores inquiridos fazem essa mesma afirmação: escolheram o magistério pela vocação. Mas existem questões que não podem deixar de serem abordadas. Algumas variáveis que são relatadas; o grau de ensino onde o professor trabalha "a vocação diminui à medida que se sobe no nível de ensino" (p. 1207); o sexo, "o sexo feminino refere mais a vocação do que o sexo masculino" (p.1209) e a idade, "o magistério primário foi em percentagens crescentes com o aumento da idade o acesso menos caro e/ou mais rápido a uma formação de nível "superior" (p.1209). Outra questão abordada no Relatório é sobre a faixa etária dos alunos "a preferência pelo nível etário dos alunos, que no ensino primário e pré-escolar se exprime por gostar de crianças, baixa muito rapidamente à medida que sobe no nível de ensino" (Relatório Braga da Cruz, 1988, p. 1209)

> "A maior taxa de feminização do ensino primário- e isto para já não falar do pré-escolar- associa-se uma maior percentagem de professoras que, em todos os níveis de ensino referem que, por *gostarem de crianças ou por preferirem o nível etário dos alunos* de grau de ensino em que leccionam, o escolheram como contexto (e não necessariamente como pretexto) de exercício da atividade profissional." (Relatório Braga da Cruz, 1988, p. 1210 grifos do autor)

> "Escolhi ser professora porque sou de uma família de professoras e gosto muito de crianças." (Entrevista com a professora Claúdia- readaptada)

Tabela 39- Vocação

Tenho vocação?	Número de professores	Percentual
1- Concordo	87	**90%**
2- Discordo	11	**10%**
Total	**96**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 9 professores**

Um percentual de 70% dos professores, em conformidade com a tabela 40, afirmam que escolheram a docência porque é uma profissão estável. Para ingressar na Fundação Municipal de Educação de Niterói, o professor deve prestar concurso. Sendo aprovado, ele se torna um servidor efetivo da rede municipal de educação de Niterói, regido pelas Leis e Portarias vigentes. Ele só perderá sua estabilidade, isto é só será demitido, mediante sentença judicial ou processo administrativo disciplinar (Inciso I do art. 85 da Lei 531/1985). Isso corrobora com a ideia de estabilidade, visualizada na tabela 38, do professor da Fundação Municipal de Educação de Niterói. No Relatório Braga da Cruz et al.(1988) aponta a estabilidade profissional como uma das razões que condicionam a permanecer na profissão.

Tabela 40-Estabilidade

É uma profissão estável?	Número de professores	Percentual
1- Concordo	69	**70%**
2- Discordo	30	**30%**
Total	**99**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 6 professores**

Verificamos que 63% dos inquiridos não foram influenciados pela família ou amigos, na escolha da sua escolha da profissão. Porém das 6 professoras inquiridos na entrevista, 4 afirmam que sofreram influência da família.

> "Eu acho que essa escolha é uma escolha com muita influência de minha mãe. A minha mãe era professora do Estado e ela disse que ao estar grávida ela escolheu o meu nome na lista de magistério do Estado que ela havia passado e a partir daí ela sempre falava, gostaria que você fosse qualquer coisa, mas antes disso que fosse professora. E sou eu professora as minhas duas filhas professoras, ouvindo tudo isso que mamãe falou." (Entrevista com a professora Gabi)

> "Primeiro de tudo foi o exemplo da minha mãezinha. Minha memória de criança mais forte assim era eu indo para a escola com ela. Que ela também é professora de Português, sabe. Então eu sempre ia com ela quando eu tava de férias, eu ia com ela para a escola. Porque sempre tinha coisa de greve, então pegava o período das minhas férias eu podia ir com ela. Eu adorava e ficava admirando eu falava: Um dia eu vou fazer isso também, vou ensinar Português." (Entrevista com a professora Eva)

O Relatório Braga da Cruz et al.(1988) faz uma referência quanto a essa questão

> "Apenas os professores do ensino primário e os mais velhos reconhecem a influência da família na opção profissional ou explicitam que esta foi, de facto, uma segunda escolha, embora em percentagens relativamente baixas." (Relatório Braga da
>
> Cruz, 1988, p. 1209)

Tabela 41- Influência na escolha da profissão pela família/amigos

Fui influenciado pela família/amigos	Número de professores	Percentual
1- Concordo	38	**37%**
2- Discordo	64	**63%**
Total	**102**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 3 professores**

Verificamos, na tabela 42, que 56% dos inquiridos afirmam que não foram influenciados pelos antigos professores na sua escolha profissional.

Tabela 42-A influência de antigos professores na escolha profissional

Fui influenciado pelos antigos professores	Número de professores	Percentual
1- Concordo	40	**44%**
2- Discordo	51	**56%**
Total	**91**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 14 professores**

Para 98% dos professores, conforme verificamos na tabela 43, a escolha do magistério se deu pelo gosto do magistério. O Relatório Braga da Cruz et al. (1988) faz um questionamento sobre quais são os fatores importantes para ser um bom professor,

e tanto os professores quanto o público entrevistado foram enfáticos ao afirmarem que valorizam o gosto pelo ensino ou a vocação, "qualquer que seja o nível de ensino, a maioria dos professores o escolheu ser por *vocação"* (Relatório Braga da Cruz, 1988, p. 1212)

> "Eu sempre gostei muito de dar aulas. Eu sempre falo com meus alunos que o meu céu é na hora que eu entro na sala de aula com eles." (Entrevista com a professora Eva)

Tabela 43- O gosto de ensinar

Gosto de ensinar	**Número de professores**	**Percentual**
1- Concordo	101	**98%**
2- Discordo	2	**2%**
Total	**103**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 2 professores**

Ao abordarmos no questionário, a questão relativa à remuneração, os profissionais da FME, afirmam que a sua escolha profissional não teve como prioridade a remuneração. Podemos visualizar através da tabela 44, que 88% dos inquiridos, ao optarem pelo magistério, na sua escolha profissional, se deu independente da questão salarial. O que prevaleceu na sua escola profissional foi a satisfação, o gosto pela profissão ou como muitos denominam a vocação.

Tabela 44- Remuneração

Remuneração	**Número de professores**	**Percentual**
1- Concordo	12	**12%**
2- Discordo	89	**88%**
Total	**101**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 4 professores**

Outro dado que abordamos na tabela 45, quanto a escolha da profissão, observamos que 90% dos inquiridos, discordaram quando questionados sobre a escolha da profissão. Sua escolha pelo magistério se deu de forma consciente. Ao optarem pelo magistério eram sabedores das dificuldades a serem enfrentadas no dia a dia do professor no Brasil

Tabela 45- Escolha da profissão

Não sabia que profissão escolher	Número de professores	Percentual
1- Concordo	10	**10%**
2- Discordo	90	**90%**
Total	**100**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 5 professores**

O magistério é uma classe que emprega um número muito grande de trabalhadores. Gatti e Barreto (2009) trazem uma discussão muito pertinente sobre esse assunto.

> "No Brasil a importância no cômputo geral dos empregos formais não é menor do que países avançados. Do total dos empregos registrados em 2006, 8,4% deles destinam-se a professores[...], quanto ao volume de emprego os professores situavam-se no terceiro lugar no ranking de subconjuntos de ocupações. [...] em 2006 existiam, segundo a Rais, 2.949.428 postos de trabalho para professores e outros profissionais de ensino, sendo que 82,6% deles provinham de estabelecimentos públicos." (Gatti; Barreto, 2009,p. 17)

Quando se indaga sobre a questão salarial, verificamos na tabela 46, que metade dos inquiridos está insatisfeita 56%. E temos uma dualidade, o mesmo percentual de professores 18% está muito insatisfeito e satisfeito. No Relatório Braga da Cruz et al.(1988) cita 3 razões para o desejo de abandono; e a primeira razão seria a remuneração.

Outro ponto relevante questionado, no Relatório Braga da Cruz et al.(1988), quando inquiridos sobre os fatores relevantes para ser um bom profissional, classificaram em 3º lugar a remuneração.

Esteve(1999a) enaltece essa questão, para ele a sociedade estipula o status com o salário, o professor tem uma remuneração baixa e como consequência seu status social sofre uma queda.

> "Certamente o salário dos professores constitui mais um forte elemento da crise de identidade que os afeta. Em todos os países do ocidente europeu, Canadá e Estados Unidos, os profissionais do ensino, em todos os graus, têm níveis de retribuição sensivelmente inferiores aos de outros profissionais com a mesma titulação." (Esteve, 1999a, p.34 e 35)

> "É muito significativo observar como no trabalho de Milstein, Golaszewski e Duquette (1984, p.295) ao estudar as fontes de estresse nos professores, aparecem como elementos mais

> significativos: em primeiro lugar os salários." (Idem, 1999a, p.35)

Tabela 46- O salário

O seu salário	Número de professores	Percentual
Estou muito insatisfeito	18	**18%**
Estou insatisfeito	57	**56%**
Não tenho opinião definida	7	**7%**
Estou satisfeito	18	**18%**
Estou muito satisfeito	1	**1%**
Total	**101**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 4 professores**

A valorização profissional e a carga horária trabalhada são dois temas que apresentam um dualismo. Por um lado temos um percentual, segundo a tabela 29, de 32% que exercem sua jornada de trabalho com uma carga horária de 48 horas semanais; e 31% trabalhando 44 horas semanais. O somatório desse percentual é 63% de professores com uma carga horária de trabalho superior a 8 horas diárias. Entretanto, quando questionado, na tabela 47, sobre a satisfação na carga horária trabalhada, 50% responde que está satisfeito e 5% muito satisfeito. Podemos concluir que os inquiridos, mesmo exercendo uma carga horária extensa, se sente satisfeito com o seu trabalho.

Tabela 47 - Carga horária

A sua carga horária	Número de professores	Percentual
Estou muito insatisfeito	8	**8%**
Estou insatisfeito	26	**26%**
Não tenho opinião definida	11	**11%**
Estou satisfeito	50	**50%**
Estou muito satisfeito	5	**5%**
Total	**100**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 5 professores**

A valorização do seu trabalho é um ponto importante para o professor, e, visualizando a tabela 48, percebemos que 46% dos entrevistados se dizem satisfeitos e 22% muito satisfeitos. Os inquiridos fazem uma abordagem pertinente sobre essa

questão. O bom relacionamento professor e a direção da escola proporcionam um bem-estar no trabalho a ser realizado.

Tabela 48- A valorização do seu trabalho pela direção

A valorização do seu trabalho pela direção	Número de professores	Percentual
Estou muito insatisfeito	2	**2%**
Estou insatisfeito	7	**7%**
Não tenho opinião definida	23	**23%**
Estou satisfeito	48	**46%**
Estou muito satisfeito	22	**22%**
Total	**102**	**100%**

***Deixaram de responder a essa pergunta 3 professores**

A interação e a valorização do professor com a equipe pedagógica, conforme nos mostra a tabela 49, é um quesito que os inquiridos consideram satisfeitos 52%, e 21% muito satisfeitos. A equipe pedagógica e os professores, ao realizarem um trabalho em conjunto, obtêm um melhor resultado com a aprendizagem do aluno gerando o bem-estar.

> "Acho que um fator que interfere bastante é quando a Fundação pede que a escola participe de projetos que não têm muito a ver com o cotidiano e a gente acaba sendo obrigado a fazer." (Entrevista com a professora Cláudia readaptada)

Tabela 49 - A valorização do seu trabalho pela equipe pedagógica

A valorização do seu trabalho pela equipe pedagógica	Número de professores	Percentual
Estou muito insatisfeito	1	**1%**
Estou insatisfeito	4	**4%**
Não tenho opinião definida	23	**22%**
Estou satisfeito	53	**52%**
Estou muito satisfeito	22	**21%**
Total	**103**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 2 professores**

Na questão, levantada sobre a valorização do seu trabalho pelos pais dos alunos, tabela 50, percebemos uma dualidade. O mesmo percentual 31% dos inquiridos

não tem opinião definida e está satisfeito. Esteve (1999a) expressou em seu livro uma frase que é pertinente a essa questão "Se tudo vai bem, os pais pensam que seus filhos são bons alunos. Mas se vai mal, pensam que nós professores somos maus educadores" (p.34). A valorização do trabalho exercido pelo professor através dos pais dos seus alunos é importante. E, consequentemente, teremos o respeito. Meleiro (2008) faz uma relação pertinente sobre o assunto:

> "Saindo de uma educação extremamente repressora, observamos uma educação extremamente permissiva. A educação dada por muitas famílias não contempla o limite, e o reflexo disso aparece na sala de aula, com adolescentes desrespeitando sistematicamente a figura da autoridade. Nas escolas particulares, muitos alunos, quando repreendidos, respondem que o professor é pago por seus pais, numa demonstração inequívoca de que se sentem no direito de fazer o que lhes der vontade; comportamento, infelizmente, reforçado por alguns pais." (Meleiro, 2008, p.19)

A citação de Esteve (1999a) e Meleiro (2008) ratificam na fala da professora entrevistada Claúdia.

> "O respeito, tanto do professor para o aluno, quanto do aluno para o professor, o relacionamento com a família também influencia muito."(Entrevista com a professora Claúdia readaptada)

Outro "fator importante para ser um bom professor" abordado no Relatório Braga da Cruz et al. (1988) está "ser capaz de dialogar com os pais" (p.1251). A interação professor e pais de alunos são necessários para a melhor fluidez do trabalho desenvolvido na escola.

Tabela 50- A valorização do seu trabalho pelos pais dos alunos

A valorização do seu trabalho pelos pais dos alunos	Número de professores	Percentual
Estou muito insatisfeito	11	**11**
Estou insatisfeito	19	**18**
Não tenho opinião definida	32	**31**
Estou satisfeito	32	**31**
Estou muito satisfeito	9	**9**
Total	**103**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 2 professores**

A ascensão do professor apresenta uma situação atípica, pois 28% não têm opinião definida, conforme visualizamos na tabela 51. Nessa questão podemos

perceber uma dualidade 26% está satisfeito, em oposição a 25% dos professores que responderam ao questionário afirmando que estão insatisfeitos.Nesse quesito temos apenas 1% de diferença. O professor, ao ingressar na rede municipal de educação, foi admitido para lecionar em um segmento de acordo com a sua titulação. Como o número de vagas para o ingresso na educação infantil, o 1º e 2º ciclos tem um quantitativo maior e o nível de escolaridade é baixo, (somente o ensino médio é exigido para o ingresso), por esse motivo muitos professores ingressam com essa escolaridade e, após a aprovação no concurso, iniciam o curso superior. Mas a legislação vigente não ampara a mudança para lecionar em outro segmento, pois o professor ao concluir um curso superior, caso tenha interesse em lecionar com outro nível de escolaridade, deverá prestar um novo concurso.

O Relatório Braga da Cruz et al. (1988) pontua sobre a ascensão social do professor, sob uma outra ótica. Para o relatório a ascensão, seria do ponto de vista de uma "posição social superior à que tinham os seus pais". (p.1203).

> "A profissão docente tem constituído um importante factor da mobilidade social ascendente a julgar pela análise da origem social dos professores. De facto, a origem social maioritária dos professores é mais baixa do que o nível médio em que se enquadra a atual atividade profissional." (Relatório Braga da Cruz, 1988, p. 1203)

Tabela 51-A ascensão na carreira

A ascensão na carreira	**Número de professores**	**Percentual**
Estou muito insatisfeito	16	**16%**
Estou insatisfeito	25	**25%**
Não tenho opinião definida	29	**28%**
Estou satisfeito	26	**26%**
Estou muito satisfeito	5	**5%**
Total	**101**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 4 professores**

Outro item abordado no inquérito, é a carga horária que os professores executam no seu dia a dia. Analisando a tabela abaixo, 52, verificamos que 34% concordam que a carga horária trabalhada é um pouco estressante. Temos o mesmo percentual 28% fazendo afirmações distintas que não é estressante e estressante. Mas quando indagados sobre a carga horária 50%, tabela 47, afirmam que estão satisfeitos.

Tabela 52-A carga horária trabalhada

A carga horária trabalhada	Número de professores	Percentual
Não é estressante	28	**28%**
Um pouco estressante	34	**34%**
Estressante	28	**28%**
Muito estressante	11	**10%**
Total	**101**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 4 professores**

4.5.5 – A escola e eu

Outra dualidade que visualizamos é no quesito ambiente físico, retratado na tabela 53. Dos inquiridos, 38% estão insatisfeitos e 36% estão satisfeitos e 12% muito satisfeitos. O Relatório Braga da Cruz et al.(1988) traça um perfil sobre as condições materiais do trabalho, nele a maioria dos professores tem opinião negativa, os itens citados são: "insuficiência dos espaços, a desadequação dos equipamentos, a inadequação do número de alunos à dimensão da escola e a insuficiência do pessoal auxiliar" (p.1236). Esteve (1999a) aborda a contradição que existe de um lado temos a sociedade, os diretores exigindo uma renovação metodológica, mas os professores em alguns casos não têm uma capacitação diante desses rápidos avanços educativos tecnológicos. Hypolito (1991) retrata a situação vivenciada pelos professores.

> "O professorado dessa escola está submerso em condições precárias de trabalho e formação. As condições de trabalho, desde os aspectos físico-materiais às condições de salário e carreira, são degradantes. Prédios escolares caindo, sem manutenção, falta de material e recursos didáticos, retratam o cotidiano da escola. Os salários e os planos de carreira existentes não estimulam os professores a buscarem algum tipo de aperfeiçoamento para melhorar profissionalmente." (Hypolito, 1991, p.4)

A professora readaptada Cláudia retrata uma situação frequente na nossa realidade.

> "As condições físicas das salas de aula, o barulho, as vezes a sala não comporta o número de alunos, mas coloca uma cadeira apertadinha do lado da outra." (Entrevista com a professora Cláudia readaptada)

Ao serem interrogados no Relatório Braga da Cruz et al.(1988) "sobre o que faz um bom professor" em 5º lugar foi relacionado "boas instalações escolares" (p.1251).

Segundo Meleiro(2008), a falta de um bom ambiente físico na escola gera stress para o professor.

> "As condições de trabalho em muitas escolas, tanto particulares quanto públicas, deixam a desejar, não proporcionando aos professores o material necessário para as suas atividades e inibindo iniciativas de professores criativos que demandem recursos financeiros." (Meleiro, 2008, p. 19)

Tabela 53- O ambiente físico do trabalho

O ambiente físico do trabalho	Número de professores	Percentual
Estou muito insatisfeito	6	**6%**
Estou insatisfeito	38	**38%**
Não tenho opinião definida	8	**8%**
Estou satisfeito	36	**36%**
Estou muito satisfeito	12	**12%**
Total	**100**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 5 professores**

Ao visualizarmos a tabela 54, percebemos que 54% estão satisfeitos com os equipamentos das escolas. Outro dualismo nessa questão foi o mesmo percentual 16% para os professores que afirmaram a sua insatisfação e de maneira oposta os entrevistados afirmam que estão muito satisfeitos. A Fundação Municipal de Educação de Niterói preza em equipar as suas escolas. Existem escolas particulares que não possuem equipamentos utilizados pelas escolas municipais. Alguns equipamentos necessitam de treinamento e a Fundação Municipal de Educação de Niterói oferece a todos os profissionais. Atualmente está sendo oferecido um treinamento para o manuseio da lousa digital.

Tabela 54-Equipamento da escola

Equipamento da escola	Número de professores	Percentual
Estou muito insatisfeito	4	**4%**
Estou insatisfeito	17	**16%**
Não tenho opinião definida	10	**10%**
Estou satisfeito	55	**54%**
Estou muito satisfeito	16	**16%**

Total	**102**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 3 professores**

Na pesquisa feita, conforme a tabela 55, sobre a motivação para trabalhar na escola, 51% dos inquiridos se sentem motivados a trabalhar na escola. A rede municipal de educação de Niterói dispõe de equipamentos, cursos de capacitação, oficinas, projetos que tem como objetivo a motivação do professor e do aluno para uma melhoria do processo ensino aprendizagem. Nas escolas visitadas todas tinham projetos para os alunos, alguns no horário escolar do aluno e outros fora do horário escolar; nas áreas de matemática, educação física, português e língua estrangeira.

Tabela 55-Motivação para trabalhar na escola

Motivação para trabalhar na escola	**Número de professores**	**Percentual**
Estou muito insatisfeito	3	**3%**
Estou insatisfeito	19	**18%**
Não tenho opinião definida	13	**13%**
Estou satisfeito	53	**51%**
Estou muito satisfeito	15	**15%**
Total	**103**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 2 professores**

A indisciplina segundo 61% dos inquiridos, na tabela 56, é um fator que gera stress e consequentemente o mal-estar. Eles atestam, 61% que esse é um elemento muito estressante, seguido de 13% que declaram que é um motivo estressante.

Esse é um fator que contribui, segundo Sobrinho (2008), para o stress ocupacional. Manter a disciplina nos alunos esse é um tema que está presente nas salas de aula, em debates e afeta diretamente no seu bem-estar. O papel do professor no processo ensino aprendizagem é de grande importância ele é a peça-chave e lidar com a indisciplina é essencial. Tricoli (2008) aborda isso de uma forma bem precisa.

> "O professor agressivo, que grita para colocar ordem em classe, com certeza, após um período de convivência com esses alunos, terá em sua classe pessoas parecidas com ele, falando alto e agredindo a todos, inclusive a ele próprio, ou alunos mais calados, retraídos, com medo de receber um grito (violência verbal) diante de alguma colocação; todavia, o professor calmo e seguro conseguirá que sua turma torne-se calma e segura ao longo do ano." (Tricoli, 2008, p. 97)

Tabela 56- Indisciplina

A indisciplina	Número de professores	Percentual
Não é estressante	8	**7%**
Um pouco estressante	19	**19%**
Estressante	13	**13%**
Muito estressante	61	**61%**
Total	**101**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 4 professores**

A falta de interesse é um dos fatores que, segundo os inquiridos, é muito estressante no seu cotidiano. Na tabela 57, temos um percentual de 43% dos inquiridos que afirmam ser um fator muito estressante. Despertar o interesse no aluno requer tempo do professor para realizar pesquisas e estudos.

O Relatório Braga da Cruz et al.(1988) ao analisar os "fatores importantes para ser um bom professor" cita em 4º lugar "dar aulas interessantes" (p1251). Mas não podemos deixar de abordar que para "dar aulas interessantes", o professor precisa de uma "boa preparação profissional" (p.1251), fator que consta em 2º lugar na lista citada.

Tabela 57-A falta de interesse dos alunos

A falta de interesse dos alunos	Número de professores	Percentual
Não é estressante	9	**8%**
Um pouco estressante	22	**21%**
Estressante	28	**28%**
Muito estressante	43	**43%**
Total	**102**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 3 professores**

Outro fator que, segundo os inquiridos, é um pouco estressante, 44% relatam sobre a falta de recursos para estimular os alunos no processo ensino aprendizagem, conforme visualizamos na tabela 58**.** Mas se compararmos com a tabela 54, que aborda aos inquiridos sobre os equipamentos, temos 54% afirmando que estão satisfeitos. Essa é uma dualidade de informações que geram um questionamento se 54% afirmam

satisfação com os equipamentos da rede municipal e por outro lado, 44% relatam que a falta de recursos é um pouco estressante.

Tabela 58-A falta de recursos para estimular os alunos

A falta de recursos para estimular os alunos	Número de professores	Percentual
Não é estressante	19	**19%**
Um pouco estressante	44	**44%**
Estressante	22	**22%**
Muito estressante	16	**15%**
Total	**101**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 4 professores**

Ao visualizarmos a tabela 59, abaixo, sobre a falta de acompanhamento pedagógico para estimular os alunos com dificuldades, percebemos que 32% afirmam que esse é um fator pouco estressante. Seguidos de 27% dos inquiridos que alegam que essa é uma causa muito estressante. O supervisor é um professor que tem um papel de grande importância na escola e é através da sua orientação que são elaborados projetos e oficinas e outras atividades na unidade escolar. O supervisor também executa o acompanhamento e orienta os professores e a sua ausência tem reflexos na queda da aprendizagem.

Tabela 59-A falta de um acompanhamento pedagógico para estimular os alunos com dificuldades

A falta de recursos para estimular os alunos	Número de professores	Percentual
Não é estressante	18	**17%**
Um pouco estressante	32	**32%**
Estressante	25	**24%**
Muito estressante	27	**27%**
Total	**102**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 3 professores**

O professor, no exercício das suas funções, acaba repetindo várias vezes o conteúdo por causa da indisciplina dos alunos. Segundo os inquiridos, na tabela 60, 48% concordam que essa é uma condição é muito estressante e 21% estressante que

pode repercutir no mal-estar. Alguns fatores agravam esse sintoma como a falta de uma política na escola onde a disciplina tenha um lugar relevante. Outro fator que está interligado com a indisciplina é o número excessivo de alunos dentro de sala de aula.

Tabela 60-Repetir várias vezes o conteúdo aos alunos por causa da indisciplina

Repetir várias vezes o conteúdo aos alunos por causa da indisciplina	Número de professores	Percentual
Não é estressante	13	**13%**
Um pouco estressante	18	**18%**
Estressante	21	**21%**
Muito estressante	48	**48%**
Total	**100**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 5 professores**

As várias funções exercidas pelo professor na atualidade é um fator muito estressante, segundo a tabela 61, para 67% dos entrevistados. Ao cativar o seu aluno, o professor passa a fazer parte desse universo. O aluno vê no professor aquele amigo, pai, mãe uma pessoa em que confia criando laços de amizade. Em alguns casos o abarca mais uma função, transferindo o problema do aluno para ele, já que a família em alguns casos não exerce esse papel. Meleiro(2008) descreve isso de uma forma muito pertinente. “Outra situação comum como fonte de stress, principalmente entre as professoras, que muitas vezes fazem o papel de conselheira ou “mãe” de alunos” (Meleiro,2008, p.18 grifos do autor). Outro autor que aborda a importância da amorosidade na relação professor e aluno, é Freire(1999).

> “é preciso juntar à humildade com que a professora atua e se relaciona com seus alunos, uma outra qualidade, a amorosidade, sem a qual seu trabalho perde o significado. E amorosidade não apenas aos alunos, mas ao próprio processo de ensinar.” (Freire, 1999, p. 38)

Tabela 61- As várias funções que o professor exerce

As várias funções que o professor exerce; psicólogo, pai, mãe, amigo, além dessas funções a família está transferindo o seu papel que é educar o aluno para a escola	Número de professores	Percentual
Não é estressante	4	**4%**
Um pouco estressante	11	**11%**
Estressante	17	**18%**
Muito estressante	66	**67%**
Total	**98**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 7 professores**

A falta de controle, de acordo com a tabela 62, é um motivo, segundo 32% dos inquiridos, muito estressante, seguido de 29% consideram estressante. A falta de controle está diretamente relacionada com a indisciplina, tabela 53, que segundo 61% é um fator muito estressante. Para Meleiro (2008) as famílias não estão sabendo lidar com a autoridade e consequentemente o fruto dessa situação que nos deparamos são crianças e adolescentes desrespeitosos. A educação repressora deu lugar a uma educação permissiva e o seu reflexo está na sala de aula. Meleiro (2008) retrata:

> "A sensação de ameaça e perda de controle funciona como agente estressor para esses professores. Há relatos de professores que receberam ameaças sérias por parte dos traficantes, caso tentassem interferir no "trabalho" deles. O auxílio de autoridades policiais e profissionais de saúde mental nessas situações é fundamental." (Meleiro, 2008, p.18 grifos do autor)

Tabela 62- A falta de controle com os alunos

A falta de controle com os alunos	Número de professores	Percentual
Não é estressante	12	**12%**
Um pouco estressante	27	**27%**
Estressante	28	**29%**
Muito estressante	31	**32%**
Total	**98**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 7 professores**

Ao analisar a tabela 63, ela pontua como os professores se sentem ao final do dia de trabalho, verificamos que 36% dos professores se sentem um pouco estressados

e 30% se sentem muito estressados ao final de um dia de trabalho. Os dados obtidos vão ao encontro das palavras de Sobrinho (2008), "O magistério é reconhecidamente uma profissão estressante" (p.81). Jesus (2007) faz uma abordagem do stress relacionando-o com os professores portugueses.

> "Este é um problema atual que parece atingir com particular incidência os professores portugueses. Mais da metade dos professores portugueses:63% no estudo de Cruz(1989) e 54% na investigação realizada por Pinto, Silva e Lima(2000), percebem a sua atividade profissional como grande geradora de *stress*." (Jesus, 2007, p.13 grifos do autor)

Tabela 63- Como se sente ao final do dia de trabalho

Me sinto ao final do dia de trabalho	**Número de professores**	**Percentual**
Não é estressante	10	**10%**
Um pouco estressante	35	**36%**
Estressante	24	**24%**
Muito estressante	30	**30%**
Total	**99**	**100%**

*** Deixaram de responder a essa pergunta 6 professores**

Segundo Esteve (1999a) as pesquisas feitas sobre o mal-estar indicam que as consequências afetam diretamente na saúde. Ele pesquisou os arquivos médicos para uma análise mais completa a fim de realizar uma estatística das doenças que mais afetavam aos professores. Ao definir mal-estar ele faz uma referência aos mecanismos de proteção.

> "Diante do avanço do mal-estar docente, os professores colocam em jogo diversos mecanismos de defesa, como são os esquemas de inibição e rotina ou o absentismo trabalhista, que apresentam o aspecto negativo de rebaixar a qualidade da educação, mas que servem, igualmente, para aliviar a tensão a que o professor está submetido." (Esteve, 1999a, p.78)

A Fundação Municipal de Educação de Niterói tem promulgado um benefício que é a Lei 803/2006 ela ampara todos os servidores abonando uma falta no mês. Para obter esse direito o servidor não precisa apresentar um atestado médico ou qualquer outro documento. Em Portugal, segundo o Relatório Braga e Cruz et al.(1998) existe esse benefício, que ele denomina como um absentismo normal, o professor, ao ausentar-se de suas funções até dois dias por mês. As razões para desfrutar desse direito são; "necessidade de tratar de assuntos pessoais (33,6%) os motivos de doença (29,7%) e as razões familiares (11,1%)" (Relatório Braga da Cruz, 1988, p.1235)

Na tabela 64, foi feito um inquérito sobre algumas doenças que afetam os professores entrevistados. Os tipos de doenças mais frequentes foram citadas pelo NASS, órgão responsável pela saúde do servidor da FME. As 9 doenças retratadas no inquérito foram listadas por esse órgão como as enfermidades que possuem um maior número de solicitação de licenças médicas.

O que podemos visualizar é um percentual de 20% dos inquiridos que solicitaram licença médica por causa de doenças infectocontagiosas. Essas doenças tiveram um percentual maior do que as outras, isso acontece mais precisamente com os professores que atendem os alunos do primeiro segmento devido a maior aproximação com o aluno e as doenças de infância. Em nossas escolas, o que acontece com uma frequência, os pais encaminham os seus filhos doentes para o colégio, mesmo com doenças como catapora, rubéola, e outras doenças infantis. Isso afeta diretamente na saúde do professor.

Outra doença que afeta os inquiridos é o stress, 16% dos professores. Em seguida 15% dos inquiridos relatam a ansiedade como uma doença que afeta o seu bem-estar. Já as doenças fonoaudiológicas e as doenças tramatológicas segundo os inquiridos afetam 14% dos professores.

Temos uma outra situação retratada na tabela 65, que é a readaptação. O professor quando solicita auxílio do NASS para a sua readaptação, porque a sua saúde foi afetada. Isso se dá, por causa de alguma doença que impede a execução das suas funções no magistério, mas o percentual é bem pequeno 6%, dos entrevistados solicitaram a readaptação.

No questionário perguntamos aos inquiridos se eles tiveram alguma outra doença que não estava relacionada. Nenhum dos inquiridos respondeu a essa pergunta.

Tabela 64 -As doenças que afetam os professores

Ansiedade	**Número de professores**	**Percentual**
1- sim	14	**15%**
2- não	81	**85%**
Total	**95**	**100%**
Anemia		
1- sim	3	**3%**
2- não	92	**97%**
Total	**95**	**100%**
Doenças fonoaudiológicas		

1- sim	14	**14%**
2- não	84	**86%**
Total	**98**	**100%**
Doenças cardíacas		
1- sim	9	**9%**
2- não	86	**91%**
Total	**95**	**100%**
Doenças neurológicas		
1- sim	6	**6%**
2- não	91	**94%**
Total	**97**	**100%**
Doenças traumatológicas		
1- sim	14	**14%**
2- não	84	**86%**
Total	**98**	**100%**
Doenças infectocontagiosas		
1- sim	19	**20%**
2- não	78	**80%**
Total	**97**	**100%**
Depressão		
1- sim	11	**11%**
2- não	85	**89%**
Total	**96**	**100%**
Stress		
1- sim	15	**16%**
2- não	79	**84%**
Total	**94**	**100%**

Tabela 65- Readaptação

Durante o seu percurso profissional você solicitou a readaptação	**Número de professores**	**Percentual**
1- sim	6	**6%**
2- não	88	**94%**
Total	**94**	**100%**

Conforme retrata a tabela 66, foi feita a reprodução da tabela 64, mas correlacionamos a frequência absoluta e relativa das doenças que afetam os professores inquiridos para uma melhor visualização.

Tabela 66- As doenças que afetam os professores inquiridos

Doença	Frequência	
	Absoluta	Relativa
Ansiedade	14	15%
Anemia	3	3%
Doenças fonoaudiológicas	14	14%
Doenças cardíacas	9	9%
Doenças neurológicas	6	6%
Doenças traumatológicas	14	14%
Doenças infectocontagiosas	19	20%
Depressão	11	11%
Stress	15	16%
Outras	----	-----

Há vários pontos a serem salientados frente ao questionário aplicado nas unidades escolares da Fundação Municipal de Educação de Niterói.

O número de professoras é muito maior se comparamos com o número de professores. Isso ratifica a questão da feminização do magistério. A faixa etária da maioria dos inquiridos está entre os 26 a 55 anos, com tempo de serviço entre 7 a 25 anos, e, a Fundação Municipal de Educação de Niterói não foi seu primeiro emprego.

O que observamos quanto ao nível de escolaridade percebemos o seu interesse no aprimoramento da sua profissão. O número de professores com a titulação de pós-graduação “Lato Sensu” cresceu a partir da Lei 3067/2013. Através dessa Lei, os servidores foram beneficiados com um aumento salarial de acordo com a sua titulação.

Ao analisarmos os turnos e a carga horária trabalhada, nos deparamos com um percentual considerável de inquiridos que trabalham 2 turnos e realizam as suas tarefas com uma carga horária de 44h e 48h semanais. É uma carga horária extensa, mais de 8h por dia além do deslocamento entre as escolas que trabalha. Alguns vislumbraram uma outra solução executam outras atividades além do magistério. Essas profissões servem para complementar o salário.

Quando inquiridos sobre o desejo em permanecer no magistério, mais da metade confirma essa vontade, que se dá pela vocação e o gosto em lecionar. Poucos sofreram influência da família, amigos ou antigos professores, segundo seus relatos.

Na escolha da profissão, alguns critérios não foram levados em conta pelos professores. A escolha se deu de forma consciente, levando-se em consideração fatores como a remuneração, a facilidade do curso, a dúvida na escolha da profissão e o fato de que o magistério pode conciliar a profissão com o cuidado dos filhos.

Apesar dos professores alegarem que a sua escolha se deu independente dos critérios acima citados, e, dentre eles está a remuneração. Eles apontam a sua insatisfação na questão salarial. Uma dualidade que é pertinente mostrar, quando perguntados sobre a sua carga horária, mais da metade afirma que está satisfeito. Mas se a remuneração é baixa, e, para aumentar a sua renda ele precisa trabalhar uma carga horária maior como pode afirmar a sua satisfação com a carga horária? Um dualismo nas respostas.

Quando indagados sobre o ambiente físico da escola, nos deparamos com um percentual muito próximo de professores satisfeitos e insatisfeitos. Dentro desse universo escolar, visualizamos um percentual de professores, satisfeitos com o equipamento da escola, com os cursos de capacitação, sentem motivação para exercer o seu trabalho e autonomia para executar o seu trabalho.

No exercício de seu trabalho todo profissional gosta de ser valorizado; o mesmo acontece com os professores que afirmam se sentirem satisfeitos com a valorização do seu trabalho pela direção, pela equipe pedagógica e pelos alunos, o que não acontece com a valorização do trabalho exercido pelos pais dos alunos temos o mesmo percentual que afirma que está satisfeito e não tem opinião definida.

As questões pertinentes ao bem-estar e mal-estar geraram muitas indagações, a indisciplina, a falta de interesse dos alunos, repetir o mesmo conteúdo diversas vezes, a falta de um acompanhamento pedagógico, as diversas funções exercidas, a falta de controle com os alunos são fatores estressantes para os professores.

Um fato observado, no questionário, foi a abordagem das questões que se referiam as doenças. O percentual de professores que durante o seu percurso profissional adoeceram ou solicitaram readaptação foi insignificante. O que podemos concluir é que os inquiridos sentem bem-estar ao executar as suas tarefas, mesmo com todas as adversidades que vivenciam no seu dia a dia. Outro ponto relevante dessa pesquisa será as entrevistas realizadas com os professores que se realizam exercendo suas funções e os professores readaptados durante o seu percurso profissional na Fundação Municipal de Educação de Niterói.

5.1 - Universo de Estudo

O número de inquiridos que participaram da entrevista foram 6 que exercem o magistério no Ensino Fundamental da Fundação Municipal de Educação de Niterói. Dessas 6 professoras, entrevistei 3 professoras readaptados, seguindo o Ciclo de Vida de Huberman, 1 no início de carreira, uma no meio e outra no final de carreira. E seguindo a proposta entrevistei 3 professoras que sentem o bem-estar, também seguindo o Ciclo de Vida de Huberman, 1 no início de carreira, 1 no meio e outra no final de carreira.

5.2 - Local

As entrevistas foram realizadas nos meses de junho a julho do ano de 2015. Foi feito um contato pelo telefone com as entrevistadas e, conforme a disponibilidade, marcamos o melhor dia e o horário. Somente 1 entrevista aconteceu na residência da entrevistada, as outras 5 entrevistas foram realizadas nos locais de trabalho.

5.3 - Coleta de dados

Todas as entrevistas foram gravadas e todos os participantes assinaram o termo de consentimento para a realização da mesma. As entrevistas foram salvas no CD e transcritas. O tempo de duração da entrevista foi de 40 a 50 minutos. Na tabela abaixo podemos visualizar os dados dos inquiridos.

Tabela 67- Relação dos inquiridos

Nome	Idade	Sexo	Tempo de serviço	Escolaridade	Situação profissional
Ana	61	F	16 anos	Nível superior	**Readaptado**
Bia	55	F	29 anos	Pós-graduação	**Readaptado**
Claúdia	26	F	7 anos	Pós-graduação	**Readaptado**
Eva	36	F	11 anos	Mestrado	**--------**
Fábia	48	F	1 ano	Nível médio	**--------**
Gabi	52	F	29 anos	Pós-graduação	**--------**

*Dos 3 professores readaptados, 1 trabalha na parte burocrática dentro da escola, 1 auxilia os alunos com aulas de reforço na disciplina de matemática dentro da unidade escolar na sala de informática e 1 atua em uma biblioteca municipal.

5.4 - Procedimentos gerais

As entrevistas foram agendadas conforme a disponibilidade do entrevistado, e, as perguntas foram apresentadas antes de iniciarmos a gravação.

5.5 - Delimitação da pesquisa

Todos os participantes da entrevista são servidores da Fundação Municipal de Educação de Niterói.

5.6 - Análise das entrevistas

5.6.1 - A satisfação profissional

Pedro e Peixoto (2006) abordam estudos que se têm desenvolvido sobre a satisfação profissional dos professores. Segundo os autores, o conceito de satisfação profissional abordado no âmbito da Psicologia Social e da Psicologia das Organizações, desde os anos 30 possui várias discussões e definições. Algumas variantes, como o bem-estar mental, a motivação, o envolvimento, o desenvolvimento, o empenho, o sucesso e a realização pessoal, têm um expressivo papel no exercício do seu trabalho.

As entrevistas iniciaram sobre a satisfação profissional, e todos os entrevistados foram unânimes ao afirmar que sentiam satisfação no exercício da sua profissão. A satisfação acontece, quando desenvolvem atividades e conferem o bom desempenho e progresso dos alunos. Outro fator preponderante é o reconhecimento do seu trabalho pela família e pela direção da escola.

> “eu posso dizer que eu sou uma pessoa bastante satisfeita com a minha atividade profissional.” (Entrevista com a professora Bia readaptada)

> “o que leva satisfação é ver o bom desempenho da turma; ver o seu trabalho reconhecido.” (Entrevista com a professora Cláudia readaptada)

> “a relação com eles é o que me faz muito bem e também a sensação de poder ajudar e sentir que está ajudando o aluno a aprender, a crescer profissionalmente. Isso faz muito bem pra mim.” (Entrevista com a professora Eva)

O magistério é uma profissão que requer muitas particularidades do professor. Durante o seu dia de trabalho precisa transmitir o conteúdo proposto, organizar ideias,

corrigir tarefas, lidar com a indisciplina dos alunos, se locomover para as escolas que trabalha, planejar as aulas, enfim, inúmeras tarefas. Jesus (2007) pontua que um dos caminhos para a satisfação profissional ou o bem-estar do professor, é a atitude que transmite aos alunos e colegas. Segundo Jesus (2007) a "empatia, cooperação e valorização das experiências" (p.66) são necessárias para a satisfação profissional.

Em Portugal, organizou-se uma pesquisa sobre os professores, o Relatório Braga da Cruz (1988), foram aplicados questionários aos professores de várias localizações e dentre as perguntas feitas, destacamos: Quais seriam os fatores para ser um bom professor? E, no topo das respostas nos deparamos com os seguintes resultados "gostar de ensinar", em seguida de "boa preparação profissional". O professor satisfeito com o seu trabalho tem um melhor desempenho, sua relação com os alunos flui, e consequentemente o ensino passa a ser prazeroso (p.1251).

Jesus (2002, p.47) pontua sobre a importância da satisfação profissional "é também importante que o professor goste de ensinar e de se relacionar com os alunos para que se consiga realizar na sua atividade profissional".

5.6.2 - Insatisfação profissional

As dualidades no exercício da profissão estão presentes, mesmo satisfeitos com a sua escolha profissional os professores citam elementos de insatisfação, tais como: a carga horária trabalhada. Gatti e Barreto(2009) corroboram ao afirmar que segundo dados do IBGE, a média/mediana da carga horária semanal é de 30 horas semanais. As autoras fazem uma pontuação muito interessante a respeito do número de horas trabalhadas e o número de horas-aula. Além disso, afirmam que o número de horas trabalhadas sempre ultrapassa o número de horas-aula. Talvez seja esta uma das grandes diferenças entre o trabalho executado pelo professor e as outras profissões.

O professor possui o tempo de ensino e o tempo de trabalho, que despende um número de horas trabalhadas muito grande. O que ocorre com a maioria é a organização de todo o seu trabalho no período em que ele teria de desfrutar seu lazer. O número de horas trabalhadas, abrangem o planejamento das aulas, correção de provas e exercícios, capacitação e outras atividades exercidas fora da sala de aula. Faço uma transcrição dos relatos dos professores inquiridos quanto as horas trabalhadas.

> "São 22 horas por semana. Não, eu acho uma carga horária boa. Aqui na escola eu tenho 22 horas já me aposentei no Estado onde eu tinha 16 horas semanais. Fora as escolas particulares. Eu trabalhava quase 40 horas semanais." (Entrevista com a professora Ana readaptada)

> "Bom, então voltando eu digo que eu trabalho 40 horas semanais, acho essa carga horária excessiva tanto do ponto de vista profissional como do ponto de vista da vida pessoal, eu digo que isso trouxe um prejuízo a minha vida pessoal em termos de saúde, embora nesses 30 anos de magistério não tivesse feito parte das estatísticas quanto a questão médica, nunca tive faltas, nunca tive nenhuma ausência do meu trabalho." (Entrevista com a professora Bia readaptada)

> "Na matricula de professora são 24 horas e na de pedagoga são 20, essa carga hora agora né com um terço de planejamento tá um pouco melhor, apesar de eu ter pego pouco tempo desse tempo de planejamento quando estava em sala de aula, e ele facilita porque na verdade são só 20 horas dentro da escola, dessas 20 horas dentro da escola 4 horas são para planejamento, facilitou bastante é a questão de fazer avaliação, de planejar, de fazer reunião com os pais, de fazer pesquisa, e o prejuízo na atividade profissional também só quando você quer fazer algum curso e não tem a disponibilidade para fazer." (Entrevista com a professora Cláudia readaptada)

> "eu entro 8 horas e minha carga horária termina 10 e meia da noite. E esses três dias são dias bem complicados para mim pra poder, principalmente ta indo de um lado para o outro para trabalhar. São 40 horas na Fundação e 20 horas no Colégio Municipal são 60 horas por semana, 12 horas por dia. Considero essa carga horária é uma carga horária excessiva, considero que há pouco tempo para o estudo. Não só para o estudo mas também a questão do cuidar também, de cuidar, de leituras que também não só acadêmicas que a gente pretende fazer, ir ao médico coisas que são de praxe na vida da gente ficam muito prejudicadas, quando você tem uma carga horária excessiva mas não tem como fazer diferente." (Entrevista com a professora Gabi)

5.6.3 - Os baixos salários, a perda do status e a sobrecarga de trabalho

Segundo (Lipp, 2008; Jesus,2007; Esteve, 1999a) a sobrecarga de trabalho é um dos fatores que contribui para o stress ou mal-estar. A dupla e em alguns casos a tripla jornada de trabalho se dá por conta dos baixos salários. Os professores constatam durante os anos de exercício no magistério as perdas salariais, que consequentemente geram sentimentos de descontentamento. Para Esteve(1999b) a perda do status e o baixo salário são fenômenos que afetam os professores de vários países. Ainda nos anos quarenta e cinquenta se atribuía tanto ao mestre, e muito mais ao professor de bacharelado com título universitário, "um status social e cultural elevado" (Esteve, 1999a, p.34); "o salário dos professores constitui mais um forte elemento da crise de identidade que os afeta" (Esteve, 1999a, p.34)

O baixo salário repercute no aumento da carga horária trabalhada e em alguns casos na procura por outros ramos de atividades fora do magistério. Dessa maneira com aumento das horas trabalhadas os efeitos imediatos que o professor se depara é a falta de investimento na profissão e elevados índices de absentismo. As inquiridas relatam na entrevista a carga horária executada no seu dia a dia, apresento o relato das inquiridas;

> “atrapalhava um pouco na questão das pesquisas, porque fica difícil o professor pesquisar e corrigir as tarefas, preparar as tarefas para os alunos. O professor precisa de um tempo para estudar.” (Entrevista com a professora Ana readaptada)

> “Bom, então voltando eu digo que eu trabalho 40 horas semanais, acho essa carga horária excessiva tanto do ponto de vista profissional como do ponto de vista da vida pessoal, eu digo que isso trouxe um prejuízo a minha vida pessoal em termos de saúde.” (Entrevista com a professora Bia readaptada)

> “Bom são 40 horas que eu trabalho durante a semana como revisora em outro local e como professora eu trabalho 12 tempos à noite durante a semana.” (Entrevista com a professora Eva)

> “São 40 horas na Fundação e 20 horas no C. M. Altivo César são 60 horas por semana, 12 horas por dia. Considero essa carga horária é uma carga horária excessiva, considera que há pouco tempo para o estudo. Não só para o estudo mas também a questão do cuidar também, de cuidar, de leituras que também.” (Entrevista com a professora Gabi)

Os inquiridos citam como consequência da extensa carga horária algumas questões que repercurtem no seu dia a dia e no processo ensino aprendizagem. A opinião sobre essa abordagem.

> “quando você quer fazer um curso e não tem disponibilidade para fazer.” (Entrevista com a professora Cláudia readaptada)

> “ela é excessiva no sentido de que não sobra tempo para você planejar.” (Entrevista com a professora Fábia)

> “mas para o planejamento, a gente não tem tempo mesmo e a gente traz coisa pra casa.” (Entrevista com a professora Fábia)

Outro fato que vivenciamos na atualidade é o deslocamento que esse trabalhador precisa fazer durante o seu dia de trabalho, por conta do aumento do número de carros e transportes públicos na maioria das vezes ele se depara com engarrafamentos, alterando todo o seu horário durante o dia nas escolas. A direção da unidade escolar em alguns casos não é tolerante com as situações de atraso, e coloca o código de impontualidade no ponto do professor, em algumas redes um número de

atrasos corresponde a uma falta, e cada falta colocada no ponto o servidor tem um valor descontado no seu pagamento. Esse valor descontado diminui o seu salário gerando perdas financeiras e atrapalhando a sua vida funcional, esse é um outro fator de gera stress.

Os elementos citados pelos professores quanto à insatisfação são: a indisciplina, a falta de uma infraestrutura nas escolas, a acessibilidade para os alunos e professores, a desunião da classe, a descontinuidade com o trabalho iniciado, a falta de respeito e de reconhecimento. Esteve (1999a) aborda esses fundamentos citados e relaciona-os com os fatores primários. Estes fatores são os que afetam o professor na sala de aula, gerando tensões, enquanto os fatores secundários se referem às condições ambientais. Ele se sente refém dessas situações.

Num cenário pouco feliz, pode ver-se a trabalhar numa sala com um calor insuportável, com barulho de buzinas e carros acelerando, bem como com um número superior de alunos que a sala de aula comporta. Isso pode afetar na saúde e, essa é a narrativa dos inquiridos.

> “alguns professores tem de vir dopados para a escola que eu já percebi isso. Eles vêm dopados para poder aguentar a barra, porque tá muito pesada mesmo. E essa escola aqui não é uma das piores é até mais calma. Então realmente tá muito difícil os professores estão ficando doentes. Eu mesma sofri um Acidente Vascular numa sala de aula motivo pelo qual estou readaptada.” (Entrevista com a professora Ana readaptada)

> “embora tenham duas salas de lá que são extremamente quentes, nós já pedimos para que houvesse uma climatização desses dois espaços para favorecer a atuação dos professores e isso não aconteceu. Nós já tivemos professores que desmaiou dando aula. Então um equipamento tão bom que poderia com duas salas climatizadas resolver um problema de saúde.” (Entrevista com a professora Bia readaptada)

> “A indisciplina acho que é o primeiro ponto. As condições físicas também das salas o barulho, às vezes a sala não comporta o número de alunos, mas coloca uma cadeirinha apertadinha do lado da outra. É a gestão também influencia bastante, é isso.” (Entrevista com a professora Cláudia readaptada)

> “a insatisfação é tudo aquilo que tem no contexto da educação: a estruturação do lugar onde você trabalha, é as questões financeiras, o retorno entre o que você faz e o que você ganha profissionalmente; é o salário e a questão da classe. A desunião da classe ela é gigante. Você não tem um diálogo com os outros professores, onde você valorize a sua produção, o seu trabalho. Então, essa é a questão da minha insatisfação.” (Entrevista com a professora Fábia)

5.6.4 - A escolha profissional

A escolha profissional do magistério para 4 dos 6 entrevistados se deu por causa da influência familiar/amigos. Para Pereira e Garcia (2007), a escolha profissional dos adolescentes tem alguns pressupostos que são; os relacionamentos, familiares, de amigos e professores.

> "a influência da escolha profissional que ocorre no relacionamento com adultos, principalmente, também fazia parte das amizades. Relacionamentos ainda afetam e são afetados pelo grupo ao qual os adolescentes pertencem, pela estrutura sócio-cultural e pelo ambiente físico que restringem, entre outros pontos, o leque de escolhas. Assim, podem-se perceber opções coerentes com a profissão dos pais e professores, com seu meio social e com os recursos materiais à disposição.".(Pereira e Garcia, 2007, p.14)

Segundo os autores esses relacionamentos têm uma grande influência na sua escolha profissional. Gonçalves e Coimbra (2007) constatam a valiosa importância dos pais na escolha profissional. Dos inquiridos 4 fizeram a escolha da profissão por causa da influência familiar, a escola foi o meio ambiente que fez parte do seu crescimento desde a infância, isso repercutiu na sua escolha profissional. A opinião dos entrevistados diante desta abordagem.

> "Escolhi ser professora porque sou de uma família de professoras e gosto muito de crianças. Eu acho que lidar com a questão de ensino/aprendizagem é bastante desafiador." (Entrevista com a professora Claúdia readaptada)

> " minha memória de criança mais forte assim era eu indo para a escola com ela. Que ela também é professora de Português sabe. Então eu sempre ia com ela quando eu tava de férias." (Entrevista com a professora Eva)

> "Eu acho que essa escolha é uma escolha com muita influência de minha mãe. A minha mãe era professora do Estado e ela disse que, ao estar grávida, ela escolheu o meu nome na lista de magistério do Estado que ela havia passado. E, a partir daí, ela sempre falava: "gostaria que você fosse qualquer coisa, mas antes disso que fosse professora". E eu sou professora, as minhas duas filhas professoras, ouvindo tudo isso que mamãe falou." (Entrevista com a professora Gabi)

> "À minha mãe, que é professora (risos), né, e principalmente a questão de você casar é horário né com as questões familiares, isso pesou muito, mais a primeira coisa foi o exemplo da minha mãe." (Entrevista com a professora Fábia)

5.6.5 - As relações no processo ensino X aprendizagem

Os professores consideram o respeito, de ambas as partes, o carinho, amor/prazer em realizar a tarefa da docência e a amorosidade como elementos importantes para prosseguir no exercício de sua profissão. Segundo os entrevistados essas relações estabelecidas no cotidiano escolar, teriam como consequência uma melhoria no processo ensino e aprendizagem tal como de bem-estar.

Mas quando nos deparamos com as situações contrárias, relações desrespeitosas, agressivas por parte dos alunos, pais, direção e colegas da mesma unidade escolar a consequência pode ser o mal-estar. Lopes (2001) faz um relato muito pertinente “Todo professor sonha, na sua profissão, em fazer-se amar sem ter que elevar a voz e ter sucesso profissional” (p.46)

As relações existentes em uma unidade escolar são bem complexas, de um lado temos o diretor e sua equipe pedagógica, no meio o professor, e no outro lado o aluno e os seus pais. Podemos pontuar uma outra relação que se estabelece dentro de uma unidade escolar que é a dos professores com os seus colegas. Essas relações segundo Lopes (2001) podem contribuir para o mal-estar.

> “A desconsideração e o desprezo dos alunos interfere de modo determinante na autoimagem e na imagem social dos professores. A atenção dos alunos, por exemplo, é um dos principais critérios de sucesso para os professores.” (Lopes, 2001, p. 47).

Para a autora o convívio com os alunos indisciplinados é uma fonte de stress, gerando uma autoimagem negativa, quando não se consegue reverter essa situação. O relato dos professores a respeito deste processo.

> “O respeito, tanto do professor para o aluno, quanto do aluno para o professor. O relacionamento com a família também influencia muito. A disciplina, a questão do comportamento, a questão também do aluno entender que professor tá pra ajudar e não tá pra prejudicar.” (Entrevista com a professora Claúdia readaptada)

> “é muito diferente dos meninos que eduquei; que passou pela minha, pela minha, pelo meu momento de escola junto com eles. É muito difícil dos meninos que encontro agora. Há que se ter amor, porque sem ele e compromisso.” (Entrevista com a professora Gabi)

5.6.6 - A relação do NASS com os professores

O NASS realiza acompanhamentos junto aos servidores municipais de Niterói, ele é composto por uma equipe de psicólogos, fonoaudiólogos, assistente social e pedagogos. O NASS presta auxílio ao servidor diante das situações como readaptação, aposentadoria por invalidez. Porém, reconhecem as limitações desse Núcleo, que possui um número insuficiente de profissionais para atuar em todas as unidades escolares tais como psicólogos, fonoaudiólogos, a falta de uma assistência de saúde onde se promova a prevenção ou o acompanhamento das doenças nos servidores. Os servidores que participaram da entrevista ao serem inquiridos sobre o NASS, apenas 5 servidores estão cientes da sua proposta de trabalho.

A falta de um plano de saúde pode deixar o servidor muito fragilizado. Pois com poucos recursos econômicos para pagar um plano particular, ele não tem escolha, fica obrigado a usar os órgãos públicos de saúde que podem ser deficientes. Esse é um ciclo que não se rompe: o professor ganha pouco e trabalha uma carga horária extensa, consequentemente adoece e não tem um plano de saúde que o satisfaça. O trabalho executado pelo NASS tem as seguintes pontuações dos inquiridos que utilizaram este Núcleo;

> “a partir do momento que eu estou readaptada eu tive contato com o pessoal do NASS e foi um trabalho realmente bom me atenderam me ajudaram na colocação de escola foi muito bom. Em termos de psicologia eu acho eu não atende muito não.” (Entrevista com a professora Ana readaptada)

> “é a ele que me reporto porque estou na condição de readaptada, mas reconheço nele a limitação que eles têm. Porque pra que eles possam funcionar deveríamos ter atrelados a ele um bom sistema de saúde na própria Fundação, coisa que não temos. Não adianta você ter um Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor se o servidor não tem saúde e se ele não tem a quem recorrer pra ter saúde.” (Entrevista com a professora Bia readaptada)

> “Eu conheci o NASS, em sala de aula quando elas vinham nas escolas faz uma capacitação da voz. Eu conheço o departamento então e na carreira eu acesso mais o NASS por causa da readaptação.” (Entrevista com a professora readaptada Claúdia)

5.6.7 - O desejo de permanecer na docência

Dos inquiridos 5, foram enfáticos ao afirmarem o seu desejo de permanecer no magistério durante toda a sua carreira profissional. A Fundação Municipal de Educação de Niterói é um órgão público os servidores em sua grande maioria fizeram um concurso para ingressar as suas atividades.

> "Vou me aposentar como professora e, com certeza quando me aposentar, eu volto." (Entrevista com a professora Gabi)

> "Sim é o que me faz feliz mesmo. A parte do dia que eu gosto do meu trabalho é de dar aula. Eu gosto de estar com os meus alunos." (Entrevista com a professora Eva)

Entre os 5 inquiridos, somente 1 relatou o seu desejo em mudar de segmento, deixar o ensino fundamental e ingressar no ensino universitário, porém continuaria a exercer a docência. O Relatório Braga da Cruz (1988) faz uma abordagem nesse sentido.

> "A receptividade (e desejo) dos professores à existência de formas de mobilidade entre níveis de ensino parece de muito problemática concretização dado que, na sua esmagadora maioria – cerca de 90% dos docentes que gostariam de mudar de nível de ensino- desejam fazê-lo para «alunos mais adiantados» é entendida como regressão e, por isso mesmo, muito menos desejada." (Relatório Braga da Cruz, 1988, p.1224)

> "Não. Pretendo sair depois. Se continuar na docência, na docência universitária. Com criança não pretendo, não." (Entrevista com a professora Cláudia readaptada).

Somente um inquirido não sabe se pretende continuar a exercer a docência durante todo o seu percurso profissional.

> "Não posso dizer. Não tenho a mínima ideia. Assim estou a princípio, né, eu estou naquela relação prazerosa, a relação ainda me dá prazer. Então, assim, eu só posso falar que por enquanto, eu ainda tenho esse namoro, né, eu produzo e essa produção me dá prazer. Eu não posso dizer isso aqui, eu não tenho a mínima.". (Entrevista com a professora Fábia)

O Relatório Braga da Cruz (1988) faz um relato muito pertinente a esse dualismo abordado pelo professor.

> "As diferentes varáveis consideradas na análise da posição dos professores neste campo apenas matizam de forma *ligeira* esta constante propensão ao abandona da profissão que, aliás, é considerado como pouco provável por aqueles que o desejariam fazer. Talvez por isso seja correto considerar que estamos aqui perante um consistente indicador do grau de (in)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O *trabalho* é um tema que tem sido pesquisado por diversos autores no campo da sociologia e da educação. No entanto, o ofício executado pelos professores ocorre desde a Antiguidade, nessa época a atividade intelectual, a artística e o político eram valorizados. Os séculos passaram e os professores que pertenciam a uma elite, hoje se deparam com inúmeros percalços na sua profissão que segundo alguns autores teve uma queda no prestígio social e como consequência uma desvalorização na questão financeira, seu salário sofreu um declínio considerável Esteve (1999a e 1999b) e Costa (1995).

A partir do século XIX, segundo Costa (1995) e Nóvoa (1991) várias mudanças aconteceram com relação à escolarização, cujo acesso, durante muito tempo, esteve restrito à elite. A escolarização se expande e tem como resultado a educação formal que se estendeu para todos. A transferência do corpo docente religioso para o corpo laico não trouxe, entretanto, muitas mudanças na educação. A transição mais significativa foi a substituição do controle da Igreja para o Estado.

Até o século XIX, segundo Costa (1995), o magistério era uma categoria exclusivamente masculina. O professor tinha autonomia sobre os conteúdos, carga horária e a maneira pela qual seria sua forma de trabalho. O que ocorreu posteriormente foi um controle e homogenização cada vez maiores das tarefas executadas. Além do estabelecimento de salários, em níveis muito baixos, levando os homens a buscarem outros ofícios, Costa (1995). Com a saída dos homens do magistério, as mulheres são impulsionadas para exercer essa profissão. A feminização é o termo que alguns autores como Costa (1995), Enguita(1991) e Ozga e Lawn (1991) utilizam para expressar o crescimento do quantitativo de mulheres no magistério.

No Brasil, no século XIX, a feminização do magistério teve algumas particularidades, já que o seu ingresso não transcorreu de forma tranquila. Com a saída dos jesuítas, foram criadas as primeiras escolas normais para ambos os sexos e, aos poucos, se tornaram majoritariamente femininas. O magistério foi uma das poucas profissões femininas vistas com bons olhos pela sociedade. Diante de uma sociedade patriarcal, onde somente os homens podiam adquirir a escolarização, esse foi o único meio encontrado pelas mulheres para adquirir um maior conhecimento e participar de maneira mais efetiva do espaço público segundo Almeida (1991).

Mas a perda do prestígio dos cursos normais teve início, segundo Louro (1989), a partir da Lei nº 5692/1971 denominada Lei de Diretrizes e Bases da Educação no

Brasil. Essas mudanças estipuladas pela Lei tiveram várias transformações no decorrer dos anos. Aos poucos, os cursos normais foram sendo abandonados pelas “moças das camadas médias, passando a ser frequentados pelas jovens de camadas sociais mais baixas” (Louro, 1989, p.37). No ano de 2014 foi promulgado o Plano Nacional de Educação (PNE), Lei nº 13.005/2014, que estipula através da meta 15 o prazo de 1 ano para que os professores de educação básica possuam formação superior.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, nº9.394/1996, que se encontra ainda em vigência, no art. 62, estabelece a extinção do curso normal no período de 10 anos, isto é, até o ano de 2006 os professores que tivessem o desejo de lecionar com crianças na educação infantil ou no 1º segmento do ensino fundamental deveriam cursar o nível superior. Mas, no ano de 2013, a Lei sofreu uma alteração e o curso normal foi acrescentado ao artigo citado. Vale ressaltar que, mesmo tendo sido extinto, pela Lei, o curso normal no Brasil continuou sendo oferecido em alguns estados. No ano de 2014, segundo o portal do INEP, 18 estados do Brasil possuíam o curso normal. O que ocorreu durante esse período foi um declínio no número de alunos matriculados nesse curso.

Ser professor é uma das atividades que tem um alto índice de stress na atualidade. Esteve (1999a e 1999b) utilizou o termo “mal-estar docente”, uma expressão dúbia, para explicar que alguma coisa não está bem, mas sem identificarmos o que. O mal-estar não é um fato simples, onde se tem o adoecimento. Ele é um fator muito complexo, que não se encontra só no professor. Alguns fatores que geram o mal-estar são: o avanço tecnológico, a massificação do ensino, o aumento das exigências por parte da direção da escola e dos pais, a perda da valorização do trabalho, o acúmulo de tarefas. Esses e outros fatores acabam por dar origem ao stress.

A presente pesquisa teve o intuito de constatar a ocorrência das situações citadas acima entre os professores da Fundação Municipal de Educação de Niterói, a fim de analisar as causas e consequências do bem-estar ou do mal-estar. Iniciamos o estudo analisando o número de readaptados e constatamos que o mesmo não sofreu acréscimo nos últimos 10 anos. Vale ressaltar que as readaptações dos professores do sexo masculino foram muito pequenas. O mesmo podemos afirmar quanto as aposentadorias por invalidez, que não tiveram aumento no percurso de 10 anos. Com relação às aposentadorias por invalidez nos professores do sexo masculino, o quantitativo foi muito baixo.

O passo seguinte foi analisar as licenças médicas que dariam subsídios na questão do mal-estar. Elas são solicitadas quando estes se encontram doentes, ou para cuidar de pessoas da sua família, tais como pais, marido ou esposa e filhos, além da

licença gestação. Não foi possível desmembrar esses tipos de licença para uma análise mais profunda. Por questões éticas não pude verificar o C.I.D. dos servidores licenciados.

Ao comparecer à Perícia Médica, fui informada que, na maioria dos casos, o servidor comparece ao setor para solicitar uma licença de 3 a 5 dias. A Fundação Municipal de Educação tem um benefício que é a Lei 803/2006, que garante o abono de 1 falta por mês. Para usufruir desse direito o servidor deverá comunicar à sua chefia, não havendo necessidade do atestado médico.

Examinando as tabelas e fazendo os cálculos percentuais com relação ao número de professores por ano e o número de licenças médicas, nos deparamos com uma importante questão, levantada no início da pesquisa, se o número de licenças médicas no período de 10 anos apresentou algum aumento. Diante do exposto, concluímos que não houve aumento considerável no número de licenças médicas, em contraposição ao que é afirmado recorrentemente no cotidiano das escolas e da Fundação Municipal de Educação de Niterói.

O discurso neoliberal que tem sido abordado por diversas pessoas com relação aos professores é exatamente sobre esse aumento do número de licenças médicas. Afirmam que o professor não quer trabalhar, por esse motivo recorre as licenças médicas. Consequentemente, elas teriam aumentado com o passar dos anos. O que podemos comprovar através desse estudo é exatamente o contrário de todos os pressupostos que temos ouvido até agora. O número de licenças médicas não sofreu um aumento tão numeroso como comprovamos ao calcular o percentual. O que sucedeu na Fundação Municipal de Educação de Niterói foi uma expansão do número de escolas municipais, o que gerou, portanto um aumento no quantitativo de professores.

Ao término dessa pesquisa podemos afirmar que o objetivo foi alcançado e comprovamos que os professores da Fundação Municipal de Educação de Niterói solicitam licenças médica por período de 3 a 5 dias. Estas são licenças médicas com um número de dias reduzido. E, no período pesquisado de 10 anos o número de licenças médicas não sofreu um aumento tão grande, conforme afirmam os discursos neoliberais de alguns secretários de educação.

Foi realizada a pesquisa com o número de professores nomeados, desistentes e exonerados no ano de 2010 a 2014. Os professores nomeados são aqueles que foram aprovados nos concursos públicos realizados no ano de 2008 e 2010. Os desistentes são aqueles que foram aprovados e convocados para assumir a vaga, mas desistiram. As exonerações são solicitadas pelos professores em qualquer época do ano. Nessa

questão, observamos que o número de nomeações foi muito maior do que o quantitativo de exonerações ou desistências.

A análise dos questionários aplicados nas 4 unidades escolares da rede municipal de educação, nos apresenta as seguintes considerações: o quantitativo de professores do sexo feminino é de 90%, sendo a faixa etária predominante de 36 a 45 anos. Temos 45% dos professores casados, e destes, 83% têm o cônjuge exercendo outra profissão. Mais da metade, 57%, têm somente 01 filho. Quanto ao nível de escolaridade, 40% concluíram o curso de pós-graduação “Lato Sensu”.

Quando nos deparamos com a carga horária e turnos trabalhados, podemos constatar que 69% trabalham 02 turnos e 32% trabalham uma carga horária semanal de 48 horas. Para complementar o seu salário, eles precisam exercer outras profissões, 12% dos servidores da Fundação Municipal de Educação estão inseridos nesse contexto.

Ao serem inquiridos sobre a vocação, 90% afirmam que a sua escolha profissional se deu por esse motivo. Ao escolherem a profissão, 63% afirmam que não foram influenciados pela família/amigos e 56% tampouco por antigos professores.A maioria dos inquiridos, 98% afirmam que a escolha da sua profissão se deu pelo gosto de ensinar e 70% pelo fato de que o magistério municipal de Niterói é uma profissão estável, na qual o servidor prestou um concurso público e foi aprovado. O percentual de 76%, afirmam que o magistério não é um curso fácil e sua escolha foi consciente em relação à essa questão. Foi quase unânime, em 90% dos questionários preenchidos, afirmam de que a sua escolha profissional foi feita de forma consciente. Outro fator que podemos pontuar na escolha profissional é que o magistério é um trabalho predominantemente feminino, 58% dos questionários respondidos afirmam que não escolheram essa carreira por poderem conciliar com o cuidado com os filhos. Para 88% dos entrevistados, a opção pelo magistério se deu independente da questão salarial, pois já tinham ciência da remuneração nessa profissão.

Uma questão interessante que foi pontuada no questionário e que apresenta uma dualidade refere-se à carga horária. Afirmam a sua satisfação, 50% dos entrevistados, mas, 32% dos inquiridos trabalham uma carga horária mensal de 48h, em 2 turnos 69%. Essas questões reiteram o desejo de 67% em permanecer na docência durante o seu percurso profissional. Para a maioria dos entrevistados, o magistério é uma profissão que ele executa com prazer, independente das questões salariais e da carga horária.

Quanto à sua valorização profissional, verificamos alguns pontos no questionário sobre o ambiente físico do trabalho, 38% estão insatisfeitos e 36% satisfeitos. Já quase

a metade, 46% se sentem valorizados pelo seu trabalho pela direção e 52%, pela equipe pedagógica. Mas ao serem questionados sobre a valorização do seu trabalho pelos pais dos alunos, 31% estão satisfeitos e o mesmo percentual, 31%, não têm opinião definida. A Fundação Municipal de Educação de Niterói realiza cursos de capacitação visando a uma qualificação na formação dos professores, 35% afirmam que estão satisfeitos com os cursos ministrados. Os equipamentos que a escola possui é outro ponto que reflete na valorização profissional, e 54% afirmam que estão satisfeitos. A satisfação profissional leva à motivação para exercer a profissão e 98% atestam no questionário que gostam de ensinar.

Porém uma questão que reportarmos no questionário sobre a ascensão na carreira, 28% não têm opinião definida, e 26% está satisfeita e 25% dos inquiridos está insatisfeita. A ascensão se dá pela Progressão Funcional por Titulação (Lei 3067/2013 combinada com a Portaria 600/2006). O professor ao ingressar na Fundação Municipal de Educação, deverá ser aprovado no concurso público, mas permanece no mesmo segmento no qual prestou o concurso. Para mudar de segmento ele deverá prestar um novo concurso.

A indisciplina, segundo 61% dos inquiridos que preencheram o questionário, é um fator muito estressante, sendo a falta de interesse dos alunos apontada por 43% como causa de muito estresse. A carga horária trabalhada para 34% é um pouco estressante.

Outros fatores considerados um pouco estressantes são: 44% afirmam que a falta de recursos para estimular os alunos, seguido de 32% que confirmam que se sentem um pouco estressados com a falta de um acompanhamento pedagógico para estimular os alunos com dificuldades; 28% atestam que a falta de uma boa preparação no ensino médio ou na graduação para formar um profissional mais seguro no exercício do magistério e 36% se sentem um pouco estressados ao final do dia de trabalho.

Algumas tarefas realizadas no seu dia a dia segundo o questionário deixam os inquiridos estressados são: 48%, repetir várias vezes o conteúdo aos alunos por causa da indisciplina; 67% afirmam que as várias incumbências que exercem, como psicólogo, pai, mãe, amigo, e que, além dessas funções, a família está transferindo o seu papel que é educar o aluno para a escola; 32% pontuam que a falta de controle com os alunos é um fator muito estressante.

Nas entrevistas realizadas com as 6 professoras, a primeira questão abordada foi a satisfação profissional. As entrevistadas, em sua totalidade, atestaram que sentem prazer no exercício da sua profissão. Porém existem alguns elementos de insatisfação, e, um deles seria a carga horária. Mas se comparamos as entrevistas com os

questionários aplicados verificamos algumas dualidades. No questionário, 50% afirmam que estão satisfeitos, 32% têm a carga horária mensal de 48h, e 69% exercem a sua atividade em 2 turnos. E diante de tudo isso, eles se sentem satisfeitos no exercício de sua profissão.

Foram citados alguns outros elementos, pelos professores entrevistados que geram a insatisfação. As professoras inquiridas citam a indisciplina como um componente que pode gerar o mal-estar. No questionário, a indisciplina foi citada por 61% dos professores como um fator estressante. Mais um elemento abordado foi a falta de infraestrutura nas escolas essa questão esteve presente no questionário e nas entrevistas, como um aspecto insatisfatório. Mas no questionário, apenas 38% estão insatisfeitos com o ambiente físico do trabalho e 54% estão satisfeitos com os equipamentos da escola. Ao interrogar as inquiridas elas citam alguns problemas vivenciados que são: a falta de ventiladores em sala de aula e a outra questão que interfere na insatisfação do ambiente físico do trabalho é a proximidade da sala de aula com a rua gerando um barulho que dificulta o ofício do professor. O que observei na Fundação Municipal de Educação de Niterói foi a preocupação nesse aspecto e durante as minhas visitas às unidades escolares estava sendo oferecido aos professores um curso de capacitação para a utilização da lousa digital no horário de planejamento.

Outro assunto discutido na entrevista foi a respeito da questão salarial, da perda de status e do excesso de trabalho, todos os aspectos estão ligados de certa maneira. Com a perda do status, os seus rendimentos sofreram uma queda. Para completar o seu salário o professor precisa trabalhar mais.

O professor no Brasil tem um diferencial: ele se desloca para 2, 3 ou 4 escolas diferentes durante o seu dia de trabalho. Uma carga horária excessiva pode repercutir nas licenças médicas, que têm como consequência o afastamento da sala de aula, afetando diretamente o aluno e o processo de ensino aprendizagem. As 4 professoras entrevistadas relatam que a carga horária executada no seu dia a dia ultrapassa as 8 horas diárias, somente 2 inquiridas tem uma carga horária de 4 a 6 horas diárias. Ao serem inquiridos quanto ao salário, no questionário 56% pontuam que estão insatisfeitos. Nesse ponto os professores entrevistados também fazem essa afirmação.

Um critério, onde verificamos um percentual elevado, foi o da vocação para 90% dos professores que preencheram o questionario fizeram essa afirmação. A sua escolha profissional não se baseou na remuneração, pois 88% disseram que fizeram essa opção sabendo do salário destinado a essa classe profissional. Mas quando abordamos na entrevista a questão relacionada com a escolha profissional, 4 entrevistados responderam que ela se deu por conta da influência da família, principalmente a mãe.

As respostas do questionário, ao serem interrogados sobre a influência da família/amigos na escolha profissional, 63% negaram essa influência. Outro tópico abordado foi a influência de antigos professores na escolha profissional, 56% discordam sobre essa afirmação. Isto é, não sofreram influência da família, amigos e antigos professores na escolha profissional.

As relações estabelecidas no processo ensino aprendizagem compreendem o aluno, os pais, a direção da escola, a equipe pedagógica, os colegas de trabalho. Quando essas relações são respeitosas, de ambas as partes, o bem-estar se propaga e todo o processo flui. Mas quando nos deparamos com situações contrárias, o processo ensino aprendizagem não transcorre de uma forma satisfatória, podendo gerar uma insatisfação no trabalho. No questionário, ao serem abordados sobre a valorização do seu trabalho pela direção, 46% estão satisfeitos; quanto à valorização do seu trabalho pela equipe pedagógica, 52% estão satisfeitos. Mas um item que gerou um conflito foi a questão da valorização do seu trabalho pelos pais dos alunos. Com relação a isso, 31% não têm opinião definida e 31% estão satisfeitos. As inquiridas reforçam a abordagem dos professores que preencheram o questionário e citam o respeito nas relações como um fator preponderante.

A última questão abordada na entrevista foi a respeito do desejo de permanecer na docência, 5 professoras têm essa certeza; somente um afirma que pretende continuar mas almeja o ensino universitário e o 1 professor que exerce suas funções há pouco tempo não sabe responder sobre suas pretensões no exercício da docência. No questionário aplicado, 67% afirmam que desejam permanecer na docência durante todo o seu percurso profissional.

Diante das situações expostas e das dificuldades vivenciadas, podemos concluir que os professores da Fundação Municipal de Educação de Niterói gostam da prática que exercem e admitem-se como profissionais vocacionais para a docência, muito embora sintam a insatisfação em algumas questões, mas o desejo em permanecer no exercício da docência está no seu discurso. Seu desejo persiste em desempenhar a profissão escolhida, tendo como objetivo reverter o quadro em que se encontra a educação no Brasil. Muitos ainda conseguem vislumbrar uma esperança diante das adversidades. A dualidade de sentimentos vivenciada no trabalho diário é grande, coexistindo a alegria e a tristeza, a satisfação e a insatisfação, o respeito e o desrespeito, o compromisso e a falta de compromisso. Os professores que se encontram lotados na Fundação Municipal de Educação de Niterói são profissionais que optaram pela educação e vivenciam uma luta diária para atingir esse objetivo. Diante das crises e os embates, nada têm conseguido destruir o seu objetivo que é permanecer

nessa profissão que ainda sobrevive. O vínculo empregatício é um fator preponderante na sua permanência. Os professores da Fundação Municipal de Educação são servidores públicos municipais concursados, tendo um cargo efetivo, o que implica que só serão demitidos em virtude de sentença judicial ou mediante processo administrativo disciplinar.

Ao responderem os questionários e as entrevistas, constatamos que os inquiridos sentem satisfeitos no exercício de suas funções. Afirmam que a vocação e o gosto pelo ensino são os fatores que os fazem permanecer na docência, até mesmo os que se encontram readaptados. Esse desejo permance apesar dos fatores estressores, que podem afetar diretamente no desempenho do seu trabalho.

Algumas pessoas dizem que o magistério está no sangue, outros afirmam que está na alma, são pontos que apresentam recorrência, mesmo diante de cada vivência. Mas o que percebi diante de tantos relatos dados é o sentimento que move todo o processo é o amor. É o amor pelo seu trabalho, pelos seus alunos, mas não podemos esquecer a sabedoria. Não falo só da sabedoria sinônimo de conhecimento, e sim da sabedoria em transformar o aluno que está diante do seu mestre buscando um conhecimento.

E foi esse mestre com sua amorosidade, como dizia Paulo Freire (1999), presente na sua práxis que vivenciei nos relatos e nos questionários. Finalizo esse trabalho afirmando que vi um pouco de Paulo Freire (1999) em cada um dos professores que passaram por mim, durante toda a pesquisa:

> “É preciso que, pelo contrário, desde os começos do processo, vá ficando cada vez mais claro que, embora diferentes entre si, quem forma se forma e re-forma ao formar e quem é formado forma-se e forma ao ser formado. É nesse sentido que ensinar não é transferir conhecimentos, conteúdos nem formar é ação pela qual um sujeito criador dá forma, estilo ou alma a um corpo indeciso e acomodado.” (Freire, Paulo, 2009, p.23)

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albornoz, S. (1998). *O que é trabalho*. São Paulo: Brasiliense. Coleção Primeiros Passos, 171

Almeida, C. C. de. (1991). O magistério feminino laico no século XIX. *Teoria & Educação,* nº 4, p.159-171.

António, A. S. (2010). A escola e os professores na imprensa de opinião no Estado Novo em Portugal (1945-1961). Entretextos. Universidade Lusófona.

Apple, M. W. (1987). Relações de classe e gênero e modificações no processo de trabalho docente. In: *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, n.60, fevereiro.

Apple, M. W. (1988). Ensino e trabalho feminino: uma análise comparativa da história e ideologia. In: *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, n.64, fevereiro.

Apple, M. W. (1989). *Educação e Poder.* Porto Alegre: Artes Médicas.

Apple, M. W; Teitelbaun, K. (1991). Está o professorado perdendo o controle de suas qualificações e currículo? In: *Teoria & Educação*, nº 4, p. 62-73.

Araújo, H. C. G. (1990). As mulheres professoras e o ensino estatal. In: *Educação & Realidade* v.16 nº 2 jul/dez. p.45-57. Porto Alegre.

Avancini, M. (2011). *A volta do que não foi.* Disponível em 05 de janeiro de 2016, em http://revistaeducacao.uol.com.br/t. Agosto 2011.

Bauman, Z. (1998). *O mal-estar da pós-modernidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Bauman, Z. (2005). Identidade: entrevista a Benedetto Vecchi/Zygmunt Bauman. Rio de Janeiro:Jorge Zahar.

Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo.*São Paulo: Edições 70.

Biagi, M. C. (2011). Pesquisa Científica Roteiro Prático para Desenvolver Projetos e Teses. Curitiba: Juruá Editora.

Berlinguer, G. (1988). *A doença.* São Paulo: Hucitec.

Braverman, H. (1980). Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Bulfinch, T. (2000). *História de deuses e heróis.* Rio de Janeiro: Ediouro.

Carlotto, M. (2003). Síndrome de Burnout e gênero e os docentes de instituições particulares de ensino. In: *Revista de Psicologia da UnC*, V.1 n.1,p.15-23.

Carmo, P. S. (2001). *A ideologia do trabalh*o. São Paulo:Moderna.

Carneiro, W.; Chaves, I. M. B.; Linhares, C.; Costa, V. A. da. (2010). *Movimentos Instituintes em Educação: Políticas e práticas.* Niterói, RJ. Intertexto Editora.

Castells, M. (2006). *O poder da identidade.* São Paulo: Paz e Terra.

Codo, W. (2006). *Educação: carinho e trabalho.* Petropólis, RJ: Vozes/Brasília.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em 04 de janeiro de 2016, em http://www.planalto.gov.br.

Contreras, J. (2002). *A autonomia de professores*. São Paulo: Cortez.

Costa, M. C. V. (1995). *Trabalho docente e profissionalismo*. Porto Alegre: Sulina.

Cotrim, G. (2006). *Fundamentos da filosofia*. São Paulo: Saraiva

Cruz, B. et al. (1988). A situação do professor em Portugal. Análise social, n.24.Disponível em 15 de janeiro de 2014 site:http://analisesocial.ics.ul.pt.

Dubar, C. (2005). A socialização: Construção das identidades sociais e profissionais: São Paulo: Martins Fontes.

Enguita, M. F. (1991). A ambigüidade da docência: entre o profissionalismo e a proletarização. *Teoria & Educação*, nº. 4 ano p. 41-61. Porto Alegre.

Enguita, M. F. (1989). *A face oculta da escola.* Porto Alegre: Artes Médicas.

Esteve, J. M. (1999a *). O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores.* Bauru, SP: Editora do Sagrado Coração - Edusc.

Esteve, J. M. (1999b). Mudanças sociais e função docente. In: Nóvoa, A. (org.) *Profissão Professor*, 2 ed., Porto: Porto Editora. 93-123.

Ferreira, M. A. M. (2008). *Ciclo de vida, desenvolvimento profissional e gestão escolar*. Uma abordagem biográfica. Universidade Aberta. Lisboa.

Freire, P. (2009). *Pedagogia da autonomia:* saberes necessários à prática educativa.São Paulo: Paz e Terra.

Freire, P. (1987). *Pedagogia do Oprimido.* 17. ed. Coleção O mundo, hoje, vol. 21. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Freire, P. (1999). Professora SIM, tia NÃO: cartas a quem ousa ensinar. 11. ed. São Paulo: Olho d'água.

Fidalgo, F. S. R; Faria, L. X. de. & Mendes, E. da C. (2008). Profissionalização docente e relações de trabalho. In: *Revista Extra-classe* n.1 v.2 jul./dez. p.60-73. Belo Horizonte. M.G.

Garcia, M. M. A.; Hipólito, Á. M. & Vieira, J. S. (2005). *Educação e Pesquisa* v.1, n.1, p.45-56, jan./mar. São Paulo.

Gatti, B. A. et al. (2007). Identidade profissional de professores: um referencial para pesquisa.*Educação & Linguagem.* Ano 10 nº 15 jan-jun.

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

Gonçalves, C. M.; Coimbra, J. L. (2007). *O papel dos pais na construção de trajectórias vocacionais dos seus filhos.* Revista brasileira de orientação profissional v.8 n.1 São Paulo jun. 2007. sitehttp://pepsic.bvsalud.org/scielo.php acesso em 04 de setembro de 2015.

Hall, S. (2005). A identidade cultural na pós-modernidade. Rio de Janeiro: DP& A.

Hilsdorf, M. L. S. (2006). *O aparecimento da escola moderna.* Belo Horizonte, MG: Autêntica.

Huberman, M. (1989). La vie des Enseignants. Neuchâtel-Paris: Delachaux & Niestlé.

Huberman, M. (2007). O ciclo de vida profissional dos professores. In A. Nóvoa (org.), *Vidas de professores* (pp.31-62) Porto: Porto Editora.

Hypolito, A. M. (1991). Processo de trabalho na escola: algumas categorias para análise. In: *Teoria & Educação* nº 4, p.3-21. Porto Alegre

INEP.Disponível em 05 de junho de 2015 em http://portal.mec.gov.br/básica-censo-escolar.

Jáen, M. J.(1991). Os docentes e a racionalização do trabalho em educação: Elementos para uma crítica da teoria da proletarização dos docentes. In: *Teoria & Educação* nº. 4, Porto Alegre, p. 74-90.

Jesus, S. N. de. (2002). Perspectivas para o bem-estar docente: uma lição de síntese. *Cadernos do CRIAP*, n.29. Porto: Edições ASA

Jesus, S. N. de. (2007). Professor sem stress: realização profissional e bem-estar docente. Porto Alegre: Mediação.

Kubo, S. H.; Gouvea, M. A. (2012). *Análise de fatores associados ao significado do trabalho.* R.Adm., São Paulo, v.47, n.4, p.540-554, out./nov./dez. Disponível em 05 de janeiro de 2015 em http://www.scielo.br/pdf/rausp.

Lafargue, P. (1883). *O direito à preguiça.* Digitalizado em 2000. Disponível em 07 de janeiro de 2014 em http://copyfight.noblogs.org/gallery.

Landini, S. R. (2008). *Trabalho docente, precarização e quadros de adoecimento.* Revista da FAEEBA – Educação e Contemporaneidade. Salvador v. 17 n.30 p.117- 128 jul./dez.

Laville, C.; Dionne, J. (1999). *A construção do saber: manual da metodologia da pesquisa em ciências humanas.* Porto Alegre: Artmed; Belo Horizonte: Editora UFMG.

Lawn, M. (2001). *Os professores e a Fabricação de Identidades.* In Currículos sem Fronteiras, v.1, n.2, Jul./Dez. p. 117-130. Disponivel em 03 de janeiro de 2012 em http://www.curriculosemfronteiras.

Lei nº531/1985. Disponível em 05 de janeiro de 2015 em http://pgm.niteroi.rj.gov.br/leis .

Lei de Diretrizes e Bases da Educação. Disponível em 04 de janeiro de 2016 em http://www.planalto.gov.br - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9394/1996.

Lei nº 1232/1993. Disponível em 05 de janeiro de 2015 em https://leismunicipais.com.br.

Lei nº 13.005/2014 - Plano Nacional de EducaçãoMEC. Disponível em 04 de janeiro de 2016 em http://pne.mec.gov.b.

Levy, G. C. T. de M.(2006) Avaliar o índice de burnout em professores da rede pública de ensino localizada na região sudeste. Dissertação (Mestrado em Educação) UERJ, RJ.

Lipp, M.(2008) *O stress do professor.* Campinas, SP: Papirus.

Lopes, E. M. T. A.(1991) educação da mulher: a feminização do magistério. In: *Teoria & Educação* nº 4, p. 22-39. Porto Alegre.

Lopes, A. (2001). *Mal-estar na docência? Visões, razões e soluções*. Lisboa: Cadernos do Criap/Asa.

Louro, G. L. (1989). Magistério de 1º grau: um trabalho de mulher. *Educação & Realidade* v. 14 nº 2, jul/dez.p.31-39. Porto Alegre

Louro, G. L. (1992). Uma leitura da história da educação sob a perspectiva do gênero.*Teoria & Educação* nº 6, p. 53-67.

Lüdke, M. & André, M. E. D. (1986). *Pesquisa em Educação: Abordagens qualitativas.* São Paulo: EPU.

Marcondes, D. (2005). Iniciação à história da filosofia: dos pré-socráticos a Wittgenstein. Rio de Janeiro. Jorge Zahar.

Martins, M. das G. T.(2007). Sintomas de Stress em Porfessores Brasileiros. Revista Lusófona de Educação, 10, p.109-128.

Marx, K. (2002). *Manuscritos econômico-filosóficos.* São Paulo: Martin Claret.

Marx, K..(1983). *O capital: crítica da economia política*. São Paulo, Abril Cultural, v.1

Meira, S. R. (2008). Implicações do stress de professores e alunos no processo de alfabetização**.** In: LIPP, Marilda Novaes. *O stress do professor.* Campinas, SP: Papirus, p.29-53.

Meleiro, A. M. A. da S. (2008). O stress do professor**.** In: LIPP, Marilda Novaes. *O stress do professor.* Campinas, SP: Papirus, p.11-27.

Montellato A. (2000). *História temática – terra e propriedade.* São Paulo: Scipione.

Najjar, J. (2004). A disputa pela qualidade da escola: Uma análise do programa Nova Escola do Estado do Rio de Janeiro. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade São Paulo.

Najjar, J. (2010). Educação Patrimonial e identidade: Algumas questões em debate. In: Carneiro, Waldeck et al. (org) *Movimentos Instituintes em Educação: Políticas e práticas.* Niterói, Rj: Intertexto, p.141-153.

Nias, J. (1991). *Changing Times, Changing Identities: Grieving for a Lost Self.* Educational Research and Evaluation. R.Burgess ed. London: The Falmer Press.

Nóvoa, A. (1991). Para o estudo sócio-histórico da gênese e desenvolvimento da profissão docente. *Teoria & Educação*. nº4, 1991, p. 109-139.

Nóvoa, A.. (1999). O passado e o presente dos professores. In: Nóvoa, A. (Org.). *Profissão Professor*, 2 ed., Porto: Porto Editora, 13-34.

Nóvoa, A. (2007). *Vidas de Professores.* 2ed. Porto: Porto Editora.

Nóvoa, A. *Formação de Professores e Profissão Docente.* Disponível em 23 de janeiro de 2014 em http://core.kmi.open.ac.uk.

Oliveira, E. da S. G. de. (2006). *O "mal-estar docente" como fenômeno da modernidade: os professores no país das maravilhas.* Ciência & Cognição. vol. 07 p. 27 - 41. Disponível em <http://www.cienciasecogniçao.org> acesso em 03 de janeiro de 2012.

Ornellas, T. C. F. de. (2006). *Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho.* Rev. Bras. Enfermagem jul-ago. Disponível em 03 de janeiro de 2012 em http:// www.scielo.br/pdf/reben.

Ozga, J., Lawn, M.(1991). O trabalho docente: Interpretando o processo de trabalho do ensino. *Teoria & Educação* nº. 4 ano p. 140-158. Porto Alegre- RS.

Pedro, N.; Peixoto, F. (2006). *Satisfação profissional e auto-estima em professores dos 2º e 3º ciclos do Ensino Básico.* Análise Psicológica, 2, XXIV, p.247-262.Disponível em 04 de janeiro de 2015 em http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/pdf.

Pereira, H. R. (2004). *A Crise da Identidade na Cultura Pós-Moderna.* In *Revista Mental.* Ano 2 nº.2 – Barbacena - jun. p.87-98.

Pereira, F. N.; Garcia, (2007). A. *Amizade e escolha profissional: influência ou cooperação?* Revista brasileira de orientação profissional v.8 n.1 SãoPaulo jun. Disponível em 04 de setembro de 2015 em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.

Pereira, M. M. (2011). *O Futuro de uma ilusão: (in)satisfação, paradoxos e desafios na profissão docentes.* Dissertação de mestrado da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Lisboa.

Plano Nacional de Educação disponível em 04 de janeiro de 2016 em http://pne.mec.gov.br.

Poupart, J.; Grouix, L. l-H etallui. (2010). *A pesquisa qualitativa enfoque epistemológicos e metodológicos.* Petrópolis, RJ: Vozes.

Pucci, B.; Oliveira, N. R. de; Sguissardi, V. (1991). O processo de proletarização dos trabalhores em educação.*Teoria & Educação* nº 4, p.91-108.

Rebolo, F.; Bueno, B. O. (2014). *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, July-Dec.Disponível em 05 de janeiro de 2015 em http://periodicos.uem.br.

Sacritán, J. G. (1999). Consciência e ação sobre a prática como libertação profissional dos professores. In A. Nóvoa (org.), *Profissão professor.* Porto: Porto Editora.

Scoot, J. (1990). Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade* v.16 nº 2 jul/dez. p.5-23. Porto Alegre

Shiroma, E. O.; Marcondes, M. C.; Evangelista, (2007). O. *Política Educacional:* 4.ed., Rio de Janeiro: Lamparina.

Sobrinho, F. de P. N. (2008). O stress do professor do ensino fundamental: o enfoque da ergonomia In: LIPP, Marilda Novaes. *O stress do professor.* Campinas, SP: Papirus, p.81- 94.

Tardif, M; Lessard, C. (2008). *O ofício de professor.* Petrópolis, RJ: Editora Vozes.

Tardif, M; Lessard, C. (2005). *O trabalho docente.* Petrópolis, RJ: Editora Vozes.

Tardif, M; Lessard, C.(2002). *Saberes docentes e formação profissional.* Petrópolis, RJ: Editora Vozes.

Teodoro, A. (1999). “Crise de identidade nos papéis e na formação de professores. Quatro tópicos a partir de uma leitura sociológica. In J. Magalhães & A. Escolano (orgs). Os professores na História. Porto: Sociedade Portuguesa das Ciências da Educação, p.59-68.

Tricoli, V. A. C. (2008). O papel do professor no manejo do stress do aluno.In: LIPP, Marilda Novaes. *O stress do professor.* Campinas, SP: Papirus, p.95-107

Vianna, C. P. (2013). *A feminização do magistério na educação básica e os desafios para a prática e a identidade docente.* In YANNOULAS, Silvia Cristina (Org.). Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações. Brasília, DF: Abaré. p.159-180. disponível em 05 de janeiro de 2015 em http//www.producao.usp.br/handle.

Vieira, A. S. (2012). A escola que adoece: O professor, sua condições de trabalho e o mal-estar docente. Dissertação (Mestrado em Educação) UFF, RJ.

Artigos de jornal

A Tribuna. (2001 a 2014). Disponível janeiro de 2015 a agosto de 2015, em http://www.atribunarj.com.br.

APÊNDICES

QUESTIONÁRIO PARA OS DOCENTES DA FUNDAÇÃO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE NITERÓI

Niterói, de maio de 2015 .

Caros docentes da Fundação Municipal de Educação de Niterói.

Sou aluna do curso de Mestrado em Ciências da Educação da Universidade Lusófona, em Portugal, e estou executando uma pesquisa para a elaboração da minha dissertação. A dissertação está sendo orientada pela prof. Drª Ana Sofia António.

A finalidade desse estudo é analisar no período de 2001 à 2011 as situações de mal-estar com as quais os docentes da Fundação Municipal de Educação de Niterói se deparam tais como: Aposentadoria por invalidez, readaptações, licenças médicas. O objetivo seria analisar as condições de trabalho do docente, se elas geram o bem–estar ou mal-estar docente.

Esclareço que a sua participação nesse estudo é voluntária; mas se você deseja contribuir, solicito que responda ao questionário e participe de uma entrevista caso seja solicitado. Esse estudo pode nos beneficiar. Reflita sobre isso!

Os resultados desse estudo serão encaminhados aos órgãos competentes da Fundação Municipal de Educação de Niterói para apreciação e serão divulgados no meio científico. Toda informação que você nos transmitir será confidencial, você não será identificado de maneira alguma.

Caso queira esclarecer algum dado em relação à pesquisa, entre em contato com Jacqueline Pino tel. 98849-0135.

Agradeço a sua participação.

Jacqueline Pino

Aceito participar deste estudo

.....

Assinatura do participante

.....

Nome do participante

Caros docentes,

O objetivo desse questionário é analisar as suas respostas e, depois tabulá-las. As questões, em sua maioria, são fechadas, bastando que coloque um (X) na resposta que você considera certa. Saiba que não existem respostas certas ou erradas., Seja sincero em suas respostas. Isto é de suma importância. Lembre-se de responder a todas as questões.

O preenchimento da identificação é apenas um requisito desse estudo, já que na segunda etapa haverá a entrevista. De acordo com as respostas recebidas, solicitaremos alguns docentes para participarem da entrevista. Mas o seu sigilo está assegurado!

Agradeço a sua participação.

Identificação:

Nome: _____.

Idade: _____.

Em que ano iniciou o seu trabalho como docente?_____ .

A Fundação Municipal de Educação de Niterói foi o seu primeiro emprego como docente? ( ) sim ( ) não

Em caso negativo qual o nome da instituição? _____.

Tempo de serviço na Fundação Municipal de Educação de Niterói?_____.

Estado civil:( )solteiro ( )casado ( )viúvo( )separado/divorciado ( )outro

Tem filhos? ( )sim ( )não Quantos? _____ Qual a idade?_____.

Caso seja casado, qual a profissão do cônjuge? _____.

Qual a sua escolaridade?

( ) Ensino médio ( ) Ensino superior Bacharelado

( ) Ensino superior Licenciatura ( ) Pós – graduação Lato Sensu

( ) Mestrado ( ) Doutorado

Situação profissional:

Qual o segmento que leciona na rede municipal de Educação de Niterói?

( )Ed. Infantil (horário integral) ( )Ed. Infantil (horário parcial)

( )1º ciclo do Ensino Fundamental ( )2º ciclo do Ensino Fundamental

( ) 3º ciclo do Ensino Fundamental ( ) 4º ciclo do Ensino Fundamental

( ) Educação de Jovens e Adultos

Disciplina que ministra: _____.

Trabalha em quantos turnos diariamente, contando a rede municipal de Educação de Niterói e outros possíveis empregos?

( ) 1 turno ( ) 2 turnos ( ) 3 turnos

Qual a sua carga horária de trabalho semanal?

( ) 24h ( ) 48h ( ) mais de 60 h

Exerce outra atividade remunerada, que não seja a docência?

( ) sim ( ) não

Em caso afirmativo, diga qual atividade. _____.

Dentre as questões abaixo assinale a opção que melhor se adequa aos seus objetivos profissionais;

( ) desejo permanecer na docência durante toda a minha trajetória profissional;

( ) hoje exerço a docência, mas no futuro pretendo abandonar o magistério;

( ) hoje exerço a docência, mas no futuro pretendo conciliar a docência com outra profissão.

Caso você seja convidado a participar da entrevista haveria interesse da sua participação?

( ) sim ( ) não

Escolha profissional

A escolha da profissão para muitas pessoas se dá por volta dos 18(dezoito) anos de idade. Essa é uma tarefa onde analisamos diversos fatores que influenciam a nossa escolha profissional. Qual desses fatores influenciaram a sua escolha como docente? Observe a escala abaixo e marque a resposta adequada a cada caso.

●concordo.....1

●discordo.....2

Escolhi a docência porque:

1-A carga horária concilia com as minhas outras atividades	1	2
2-Tenho vocação	1	2
3-É uma profissão estável	1	2
4-Fui influenciado pela família/ amigos	1	2
5-Fui influenciado pelos antigos professores	1	2
6-Gosto de ensinar	1	2
7-Remuneração	1	2
8-Facilidade do curso	1	2
9-Não sabia que profissão escolher	1	2
10-Posso conciliar a minha profissão com o cuidado dos filhos	1	2

Valorização profissional

Ao exercer as suas funções o docente deseja a valorização do seu trabalho. O exercício da docência existe desde a Antiguidade Grega. Para Costa(1995), os sofistas foram os primeiros a reivindicarem uma remuneração, o que comprova uma valorização do docente e, "quem sabe os primórdios da idéia de profissionalização".

Leia abaixo o número da resposta adequada para cada caso.

- ●estou muito insatisfeito.....1
- ●estou insatisfeito 2
- ● não tenho uma opinião definida.....3
- ●estou satisfeito.....4
- ●estou muito satisfeito.....5

1- O seu salário	1	2	3	4	5
2- O ambiente físico do trabalho	1	2	3	4	5
3- A sua carga horária	1	2	3	4	5
4- Valorização do seu trabalho pela direção	1	2	3	4	5
5- Valorização do seu trabalho pela equipe pedagógica	1	2	3	4	5
6- Valorização do seu trabalho pelos pais dos alunos	1	2	3	4	5
7- Cursos de capacitação	1	2	3	4	5
8- Equipamento da escola	1	2	3	4	5
9- Motivação para trabalhar na escola	1	2	3	4	5
10- A ascensão na carreira	1	2	3	4	5

Satisfação /Insatisfação e a realização profissional

A docência é uma atividade que estimula uma dualidade de sentimentos em relação à sua profissão. A satisfação e insatisfação profissional estão diretamente ligados a esses sentimentos. Alguns docentes apresentam sentimentos de satisfação ao exercer a sua profissão e outros de insatisfação. Que fatores estão diretamente ligados a esses sentimentos? As questões abaixo estão relacionadas à satisfação e à insatisfação no seu exercício da docência.

- ●estou muito insatisfeito.....1
- ●estou insatisfeito 2
- ● não estou certo.....3
- ●estou satisfeito.....4
- ●estou muito satisfeito.....5

1- Quanto a sua remuneração	1	2	3	4	5
2- Quanto ao ambiente físico (infraestrutura)	1	2	3	4	5
3- Quanto a sua carga horária	1	2	3	4	5
4- Quanto a valorização do seu trabalho pela direção	1	2	3	4	5
5- Quanto a valorização do seu trabalho pelos pais	1	2	3	4	5
6- Quanto a valorização do seu trabalho pelos alunos	1	2	3	4	5
7- Quanto a valorização do seu trabalho pela equipe pedagógica	1	2	3	4	5
8- Quanto a sua ascensão na carreira	1	2	3	4	5
9- Quanto aos cursos de capacitação	1	2	3	4	5
10- Quanto a sua autonomia pedagógica	1	2	3	4	5

Existe em você um desejo de abandonar a carreira? Sim( ) Não( )

Bem- estar /mal-estar docente

Jesus (2006) aponta a dualidade que o docente vivencia do bem-estar e do mal-estar docente. Ele conceitua o bem-estar docente como uma motivação e realização do professor, em virtude do conjunto de competências (resiliências) e de estratégias(coping) desenvolvidas para alcançar as exigências e minimizar as dificuldades profissionais através da superação.

Assim, o mal-estar docente é um fenômeno da sociedade atual, estando interligado com as mudanças sociais que ocorreram nas últimas décadas com implicações no comportamento dos alunos na escola e o papel exercido pelo docente como pai, psicólogo, amigo e as funções exigidas pela escola. Marque a alternativa que se adequa a cada caso.

- ●não é estressante.....1
- ●um pouco estressante 2
- ●estressante.....3
- ●muito estressante.....4

1- A indisciplina	1	2	3	4
2- A falta de interesse dos alunos	1	2	3	4
3- A carga horária trabalhada	1	2	3	4
4- A falta de recursos para estimular os alunos	1	2	3	4
5- Falta de um acompanhamento pedagógico para estimular os alunos com dificuldades	1	2	3	4
6- Repetir várias vezes o conteúdo aos alunos por causa da indisciplina	1	2	3	4
7- A falta de uma boa preparação no ensino médio ou a graduação para formar um docente mais seguro no exercício da docência.	1	2	3	4
8- As várias funções que o docente hoje exerce; psicólogo, pai, mãe, amigo, além dessas funções, a família está transferindo o seu papel que é educar o aluno para a escola.	1	2	3	4
9- A falta de controle com os alunos	1	2	3	4
10- Me sinto ao final do dia de trabalho	1	2	3	4

Mal- estar docente

Para Esteve(1999a e 1999b), a crise que o docente vivencia no seu dia a dia de trabalho está gerando o mal-estar. Para o autor as doenças mais freqüentes, são o absentismo[1], a inibição, as doenças de origem traumatológica e as doenças neurológicas. Lipp(2002) estabelece que o stress gera no docente cansaço, dificuldade de concentração, ansiedade, depressão, perda da memória, insônia, dentre outros sintomas. Marque a alternativa que melhor se adequa à sua situação profissional.

●sim.....1

● não.....2

Você solicitou licença médica por algum dos motivos abaixo relacionados?

1- Ansiedade	1	2
2- Anemia	1	2
3- Doenças fonoaudiológicas	1	2
4- Doenças cardíacas	1	2
5- Doenças neurológicas	1	2
6- Doenças traumatológicas	1	2
7- Doenças infectocontagiosas	1	2
8- Depressão	1	2
9- Stress	1	2
10 – Outras	1	2

Em caso afirmativo, qual?_____.

Durante o seu percurso profissional você solicitou a readaptação?

Sim( ) Não( )

Em caso afirmativo, qual foi o motivo?

_____
_____.

Esse espaço é seu, faça as suas observações:
_____
_____.

[1] Absentismo- prática de alguns animais de permanecer longe da prole, aproximando-se dela apenas para trazer alimentos e dispensar outros cuidados.

Autorização para a entrevista

Niterói, junho de 2015.

Prezados docentes da Fundação Municipal de Educação de Niterói.

Sou aluna do curso de Mestrado em Ciências da Educação da Universidade Lusófona, em Portugal, e estou executando uma pesquisa para a elaboração da minha dissertação. A dissertação está sendo orientada pela prof.ª Drª. Ana Sofia António.

A finalidade desse estudo é analisar no período de 2001 à 2011 as situações de mal-estar com as quais os docentes da Fundação Municipal de Educação de Niterói se deparam tais como: Aposentadoria por invalidez, readaptações, licenças médicas. O objetivo seria analisar as condições de trabalho do docente, se elas geram o bem-estar ou mal-estar docente.

Esclareço que a sua participação nesse estudo é voluntária; mas se você deseja contribuir, solicito que responda ao questionário e participe de uma entrevista caso seja solicitado. Esse estudo pode nos beneficiar. Reflita sobre isso!

Os resultados desse estudo serão encaminhados aos órgãos competentes da Fundação Municipal de Educação de Niterói para apreciação e serão divulgados no meio científico. Toda informação que você nos transmitir será confidencial, você não será identificado de maneira alguma.

Caso queira esclarecer algum dado em relação à pesquisa, entre em contato com Jacqueline Pino tel. 98849-0135.

Agradeço a sua participação.

Jacqueline Pino

Aceito participar deste estudo

.....

Assinatura do participante

.....

Nome do participante

ROTEIRO DA ENTREVISTA COM OS DOCENTES

Objetivo Principal	***Questão***
Investigar a motivação profissional dos professores entrevistados.	1 - Como é a sua relação com o trabalho você gosta da atividade que exerce? O que leva você a ter satisfação/insatisfação com a sua atividade profissional?
Conhecer os elementos ou situações que levaram a sua escolha profissional.	2 - Que elementos foram marcantes na sua escolha profissional?
Identificar o entendimento que o professor faz da sua carga horária.	3 - Quantas horas você trabalha por semana? Você considera essa carga horária excessiva? Explique. Essa carga horária traz algum prejuízo para a sua atividade profissional e ou vida pessoal?
Reconhecer os fatores de bem-estar e mal-estar nos professores.	4 - Que elementos podem ser citados como causas de sua satisfação/insatisfação no seu trabalho?
Diferenciar dentre as situações vivenciadas no dia a dia do professor a que lhe causa um mal-estar.	5 - Quais os principais fatores que você considera como causa do mal-estar docente?
Conhecer o(s) fator(es) motivacionais do professor.	6 - A docência é uma profissão que paga um salário baixo, outro fator que podemos pontuar é o deslocamento entre as escolas além de outras situações vivenciadas no seu dia a dia da sala de aula. O que faz você continuar a exercer a profissão docente?
Compreender na relação professorXaluno quais são os fatores de bem-estar e mal-estar.	7 - Na sua relação com o aluno quais os elementos que você considera preponderante ao bem-estar ou mal-estar?
Perceber se os professores reconhecem o NASS e os seus objetivos	8 - A Fundação Municipal de Educação de Niterói possui o NASS (Núcleo de Atenção a Saúde do Servidor) que auxilia os servidores com diversos problemas. Você tem conhecimento deste departamento? Em algum momento da sua carreira você já utilizou esse serviço?
Perceber se o ambiente físico do trabalho causa mal-estar.	9 - Ao responderem ao questionário da pesquisa, a maioria dos docentes demonstra insatisfação com o ambiente físico do trabalho. Você se sente satisfeito com o ambiente físico do seu trabalho?
Avaliar a importância dos fatores de satisfação e de insatisfação.	10 - No questionário de pesquisa aplicado aos docentes, 60% informaram que querem exercer a docência durante todo o seu percurso

Entrevistas

Entrevistas com professores readaptados

Entrevista número 1 professora Ana readaptada

Pergunta 1 -Como é a sua relação com o trabalho, você gosta da atividade que exerce? O que leva você a ter satisfação/insatisfação com a sua atividade profissional?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Ana - readaptada	"Bem eu na verdade gosto, e, sempre gostei. No ensino médio eu tive que dar aulas por conta de uma disciplina e comecei a gostar de ser professora. Então eu resolvi ser professora de matemática porque era a disciplina que eu mais gostava. Então eu gosto do meu trabalho. Agora eu me sinto satisfeita aqui. Eu estou readaptada por conta de um acidente que eu sofri. Mas aqui na escola eu gosto muito. Eu sei que o professor readaptado fica um pouco de lado nas escolas mas aqui eu estou trabalhando e me sinto muito bem porque eu estou trabalhando com reforço escolar então isso me traz satisfação eu gosto e me sinto muito bem".
Pergunta 2 -Que elementos foram marcantes na sua escolha profissional?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Ana - readaptada	"Exatamente o que eu falei antes eu fiz um estágio onde eu precisava dar aulas para adultos e nisso eu comecei a gostar de trabalhar com o ensino, como eu já gostava de matemática eu escolhi ser professora de matemática."
Pergunta 3 - Quantas horas você trabalha por semana? Você considera essa carga horária excessiva? Explique. Essa carga horária traz algum prejuízo para a sua atividade profissional e ou vida pessoal?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Ana - readaptada	"São 22 horas por semana. Não, eu acho uma carga horária boa. Aqui na escola eu tenho 22 horas já me aposentei no Estado onde eu tinha 16 horas semanais. Fora as escolas particulares. Eu trabalhava quase 40 horas semanais. Mas gostava muito. Trabalhava o dia inteiro no Estado no município e nas escolas particulares. Eu gostava muito porque eu dava aula de matemática que é uma disciplina que eu gosto. Então eu achava legal. É atrapalhava um pouco na questão de pesquisas, porque fica difícil o professor pesquisar e corrigir as tarefas, preparar as tarefas para os alunos o professor precisa de um tempo para estudar. Mais e gostava eu era jovem e achava aquilo legal, eu gostava."
Pergunta 4 - Que elementos podem ser citados como causas de sua satisfação/insatisfação no seu trabalho?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Ana - readaptada	"Antes de vir para essa escola eu tive problemas porque as escolas têm muita dificuldade tem muita resistência ao trabalho vê o professor readaptado como uma pessoa incapaz de realizar suas atividades. Então foi difícil encontrar uma escola na Fundação. Inclusive porque a Fundação não tem condições de receber pessoas com deficiência e, eu tenho dificuldade em subir escadas e as escolas da Fundação todas tem escadas e não tem elevador não tem rampa. Então realmente são escolas que não tem adaptação para necessidades

	"acessibilidade" Inclusive não sei como atendem alunos com deficiência porque não tem acessibilidade."
Pergunta 5 - Quais os principais fatores que interferem na vida do docente?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Ana - readaptada	"Um deles é o tal do ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente) essa Lei aí que dá toda a liberdade para o aluno. Então a falta de disciplina atrapalha muito o trabalho. Ninguém pode aprender nada sem disciplina. Não existe educação sem disciplina. E as escolas hoje em dia estão permissivas demais o aluno faz o que quer ele xinga o professor ele xinga diretor ele agride os colegas ele está sem limites a escola está sem totalmente sem limites. E quando isso acontece não existe educação não existe nada. Porque sem educação e sem disciplina ninguém aprende nada, então está muito difícil trabalhar hoje em dia."
Pergunta 6 - O que faz você continuar a exercer a profissão docente?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Ana - readaptada	"Aqui nessa escola em especial eu me sinto muito bem porque eu estou trabalhando com reforço escolar da disciplina que eu gosto, então aqui eu me sinto muito bem. Trabalho com um número reduzido de alunos que eu acredito que os professores em sala tenham muito mais dificuldade porque trabalham com salas pequenas turmas lotadas alunos indisciplinados fica muito difícil o professor coordenar dar as suas aulas trabalhar a disciplina num meio totalmente sem disciplina e nas salas apertadas com são as salas maioria das escolas da rede."
Pergunta 7 - Que elementos você considera importante na relação professor X aluno?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Ana - readaptada	"Principalmente o respeito. O professor tem que respeitar o aluno e o aluno tem que respeitar o professor senão fica muito difícil qualquer trabalho. Aliás o respeito inclui todas as áreas da vida. Por exemplo eu sou professora mas se eu não respeito a direção a coordenação o trabalho fica prejudicado então hoje em dia os alunos não respeitam mais os professores. A falta de respeito está impossibilitando o trabalho qualquer tipo de educação."
Pergunta 8 - A Fundação Municipal de Educação de Niterói possui o NASS (Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor). Você tem conhecimento deste departamento? Em algum momento da sua carreira você já utilizou esse serviço?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Ana - readaptada	"Sim tenho utilizado porque a partir do momento que eu estou readaptada eu tive contato com o pessoal do NASS e foi um trabalho realmente bom me atenderam me ajudaram na colocação de escola foi muito bom. Em termos de psicologia, eu acho que não atende muito não. Mas nessa orientação no momento que eu estava buscando escola foi muito bom."
Pergunta 9 - Faça uma abordagem sobre o ambiente físico do seu trabalho?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Ana - readaptada	"Aqui nessa escola eu acho que o ambiente físico para mim ficou ótimo, porque eu trabalho numa sala ampla com poucos alunos então é fácil trabalhar. Não sei

	acontece o mesmo com os outros professores, mas no meu caso me atende muito bem.”
Pergunta 10 - Você pretende exercer a profissão docente durante todo o seu percurso profissional?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Ana - readaptada	“Sim pretendo. Enquanto como professor readaptado eu acho que essa escola aqui para mim foi ótima. Mas eu sinto que professores reclamam muito da falta de disciplina da gritaria dos alunos a maioria dos professores daqui reclamam muito. Alguns professores tem que vir dopados para a escola que eu já percebi isso. Eles vêm topados para poder aguentar a barra porque tá muito pesada mesmo. E essa escola aqui não é das piores é até mais calma. Eu já vi escolas piores do que aqui. Então realmente tá muito difícil os professores estão ficando doentes. Eu mesma sofri um Acidente Vascular numa sala de aula motivo pelo qual estou readaptada. Porque o stress é muito grande. Os alunos brigam se agridem jogam carteira um no outro, jogam livro é muito difícil o trabalho do professor hoje em dia. Tem que ter muita saúde muita disposição, garra para poder conseguir. Porque senão muitos desistem no início. Tá muito difícil realmente.”

Entrevista número 2 professora Bia readaptada

Pergunta 1 -Como é a sua relação com o trabalho, você gosta da atividade que exerce? O que leva você a ter satisfação/insatisfação com a sua atividade profissional?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Bia - readaptada	“Na realidade eu posso dizer que eu tenho enorme satisfação no desenvolvimento da minha atividade profissional. Eu tenho prazer em desenvolver essa atividade porque é através do resultado meu desempenho, do meu empenho e desempenho que eu vejo o progresso dos meus alunos, a relação dos meus alunos com a própria família o reconhecimento da família com o desempenho do meu trabalho, eu posso dizer que eu sou uma pessoa bastante satisfeita com a minha atividade profissional.”
Pergunta 2 -Que elementos foram marcantes na sua escolha profissional?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Bia - readaptada	“Os elementos na realidade foi o fato de ser mulher, de ser mãe e no desejo de ter a minha vida profissional atrelada as essas duas condicionantes a opção pelo magistério me dava condição de poder dar uma educação e acompanhar a educação das minhas filhas e seguir com a minha vida profissional favorecia a questão dos horários favorecia a questão do acompanhamento de férias de final de ano isso foram os elementos que fizeram me certificar de que estava fazendo uma escolha profissional muito interessante do meu ponto de vista.”
Pergunta 3 - Quantas horas você trabalha por semana? Você considera essa carga horária excessiva? Explique. Essa carga horária traz algum prejuízo para a sua atividade profissional e ou vida pessoal?	
Entrevistado	Unidade de registro

Professora Bia - readaptada	"Bom, então voltando eu digo que eu trabalho 40 horas semanais, acho essa carga horária excessiva tanto do ponto de vista profissional como do ponto de vista da vida pessoal, eu digo que isso trouxe um prejuízo a minha vida pessoal em termos de saúde, embora nesses 30 anos de magistério não tivesse feito parte das estatísticas quanto a questão médica, nunca tive faltas, nunca tive nenhuma ausência do meu trabalho tanto é que deixei para utilizar licença prêmio agora próximo a aposentadoria que ainda não faço jus porque ainda não completei a idade exigida. Quanto a carga horária de 40 horas eu acho extrema para qualquer profissional, mas em termos do magistério eu posso te dizer e principalmente em termos de ser mulher que tem tantas necessidades de acompanhamento seja na ordem ginecológica, seja na ordem fonológica e psicológica porque na realidade falo em termos de mulher porque a grande maioria dos profissionais da educação. É uma exigência muito grande da saúde desse profissional, um equilíbrio muito grande, hoje o profissional de educação ele enfrenta muitas dificuldades, dificuldades já previstas no desenvolvimento da mulher propriamente da anatomia feminina como também na ordem social e psicológica. Não é novidade para ninguém dizer as barreiras que uma mulher enfrenta dentro de uma unidade escolar onde lida com alunos sem referência familiar, sem situações de acompanhamento que eu diria até de ordem jurídica. Então essas crianças são entregues a esses professores a sua sorte, tanto de um lado quanto de outro. Então isso acaba tendo uma repercussão na vida social e psicológica desse trabalhador. As escolhas inclusive por escola nem sempre são as melhores opções com relação a proximidade de casa, as pessoas optam por uma unidade que tragam a ela mas tranquilidade do que oferece a ela condições de proximidade de possibilidade outras simplesmente para tentar associar a sua continuidade profissional um trabalho que não vai trazer a ela grandes prejuízos."
Pergunta 4 - Que elementos podem ser citados como causas de sua satisfação/insatisfação no seu trabalho?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Bia - readaptada	"Com relação a satisfação todos. Lidar com a comunidade escolar, com o aluno, ver o aluno progredindo, poder contribuir na formação daquela comunidade e daquele aluno, para mim é o grande prêmio digo assim grande satisfação de um profissional. É a mesma coisa que o médico tirar um doente da morte, é a mesma coisa que dar a vida a uma criança que está nascendo. O professor ele tem tantos instrumentos de satisfação quanto qualquer outro profissional, quanto o engenheiro em ver uma casa suspensa, construída, e vários outros. O psiquiatra trazer de volta a sanidade de um paciente, eu diria que todos. Também tem a questão da insatisfação tendo em vista essa jornada excessiva de trabalho que acaba deixando aquele profissional muito refém do trabalho e ele acaba se sentindo um pouco culpado por negligenciar a atenção à família. Muitas vezes ele se sente cuidando do filho do outro e deixando de cuidar do seu próprio filho. E ninguém trabalha 40 horas porque quer trabalhar 40 horas, só se trabalha 40 horas, só se trabalha jornada dupla porque precisa se fazer um salário que compense a sua jornada. Porque pra você sair de casa você tem que ter todo o suporte em casa, um filho na creche, um filho numa escola de horário integral. Quantos professores não permanecem vinculados as escolas particulares para ter a mensalidade do seu filho abonada? Quantas pessoas você conhece, que negociam isso? Permanece no particular somente prá poder ter a garantia de que seu filho vai estudar lá? Até porque lamentavelmente as nossas escolas públicas não imprimem a qualidade que permita que seu filho estude nela, infelizmente, embora os meus filhos tenham estudado nas escolas públicas e eu não tenho nenhum arrependimento mas nem sempre próximo a sua residência tem uma escola pública de qualidade que permita isso."

Pergunta 5 - Quais os principais fatores que interferem na vida do docente?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Bia - readaptada	"Eu acho que um pouco eu já falei sobre isso. As dificuldades são o deslocamento, isso tem sido uma coisa que atrapalha muito, o profissional de educação ele se desloca muito tempo, ele gasta muito tempo nesse deslocamento. Se você for analisar a maioria dos nossos servidores, a sua grande maioria são moradores de São Gonçalo ou do Rio de Janeiro e tem que se deslocar para Niterói, tem uma parcela significativa. E aí a gente vai fazer uma discussão aqui sobre porque eles não estão trabalhando lá e estão trabalhando aqui aí envolve salário, envolve possibilidades, envolve outras questões, sempre envolvendo a questão financeira, infelizmente. Os principais fatores que interferem na vida do docente é essa dualidade entre cuidar do filho do outro e deixar de cuidar do seu, necessitar de recursos para suprir essa ausência dele enquanto ele está cuidando do filho do outro, né. A dificuldade de manter programas de saúde necessários para você mesma, como são as questões que envolve o exame ginecológico de mama que as vezes você precisa fazer, nem sempre você tem um plano de saúde, o plano do município não te oferece isso e outra você não tem como agendar essas marcações no horário de trabalho, porque é a hora que eles oferecem, nesse horário você está trabalhando então tem sempre uma dificuldade fazendo com que essa mulher postergue esse acompanhamento importante para a vida dela."
Pergunta 6 - O que faz você continuar a exercer a profissão docente?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Bia - readaptada	"Esse prazer que tenho ainda em dar aula. Esse prazer em me relacionar com o outro, seja na função de docente, seja na função de docente coordenador, professor que dirige unidade. Sempre nessa relação do prazer que tenho pela educação."
Pergunta 7 - Que elementos você considera importante na relação professor X aluno?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Bia - readaptada	"Primeiro gostar do que faz. A relação de respeito, a relação de entender a diversidade que a gente enfrenta hoje, entender a sociedade e poder querer ainda transformar alguma coisa nela. Isso pra mim ainda é o que importa nessa profissão."
Pergunta 8 - A Fundação Municipal de Educação de Niterói possui o NASS (Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor). Você tem conhecimento deste departamento? Em algum momento da sua carreira você já utilizou esse serviço?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Bia - readaptada	"Não só tenho conhecimento desse núcleo né, como já estou usando ultimamente porque na realidade é a ele que me reporto porque estou na condição de readaptada, mas reconheço nele a limitação que eles têm. Porque pra que eles possam funcionar deveríamos ter atrelados a ele um bom sistema de saúde na própria Fundação, coisa que nós não temos. Não adianta você ter um Núcleo de atenção à saúde do servidor se o servidor não tem saúde e se ele não tem a quem recorrer prá ter saúde. Então esse Núcleo fica até equivocado ter, uma vez que nós não temos uma assistência de saúde que possa fazer a prevenção na saúde do servidor. Então é lamentável que a gente tenha um Núcleo somente para sacramentar que o nosso servidor está doente. E que nada possa fazer por ele pra que ele não adoeça ou tirar ele da doença, porque esse Núcleo não é

	milagroso, ele não é curandeiro. Ele é de profissionais que precisam de instrumentos para ajudá-lo a transformar esse processo e eles infelizmente não seguem.”
Pergunta 9 - Faça uma abordagem sobre o ambiente físico do seu trabalho?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Bia - readaptada	“De um modo geral né, tirando a questão hoje que envolve as escolas de Niterói, porque eu posso falar porque eu conheço a maioria delas, nesses 30 anos não que eu tenha pertencido a elas, mas porque de alguma forma já tive ligada a elas e já visitei. O equipamento municipal é muito bom tem uma estrutura boa, ele peca às vezes por determinadas coisas por exemplo lá na escola em que eu trabalho, hoje a cozinha está completamente insalubre. Isso vai trazer problemas a esses servidores que lá estão trabalhando. O local de trabalho onde não oferece condições mínimas de desempenho de função acaba transformando os servidores em servidores doentes e isso eu lamento muito. Mas de um modo geral as escolas tem uma qualidade boa. A escola que eu trabalho particularmente tem uma qualidade boa no que se refere a atuação do professor e a atuação de áreas como portaria, coordenação e tal, embora tenham duas salas de lá que elas são extremamente quentes, nós já pedimos para que houvesse uma climatização desses dois espaços para favorecer a atuação dos professores e isso não aconteceu. Nós já tivemos professores que desmaiou dando aula. Então um equipamento tão bom que poderia com duas salas climatizadas resolver um problema de saúde, não foi feito. Quer dizer você não tem um desgaste financeiro tamanho que não possa favorecer a saúde do servidor com a climatização de duas salas de aula apenas. Não estou falando em climatizar toda a escola tô falando em climatizar dois espaços que estão comprometendo a vida dos servidores, que daqui a pouco estarão readaptados ou doentes, só isso que eu falo.”
Pergunta 10 - Você pretende exercer a profissão docente durante todo o seu percurso profissional?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Bia - readaptada	“Na realidade eu já estou em final de carreira, né. Eu já tenho 30 anos mas ainda me sinto apta prá desenvolver minha vida profissional na educação de várias formas. A minha limitação de voz hoje que está sendo trabalhada com uma fonoaudióloga e tal, mas é uma limitação temporária. E eu ainda me sinto capaz prá desenvolver como desenvolvi 30 anos do meu magistério sem uma falta, sem uma licença médica então eu tive uma ficha funcional impecável nesses 30 anos e pretendo continuar porque eu me acho jovem tanto é que eu não posso me aposentar porque eu não tenho 55 anos.”

Entrevista número 3 professora Cláudia readaptada

Pergunta 1 -Como é a sua relação com o trabalho, você gosta da atividade que exerce? O que leva você a ter satisfação/insatisfação com a sua atividade profissional?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Cláudia - readaptada	“Eu gosto do trabalho, apesar de agora ter um pouco de dificuldade de tá em sala de aula. O que leva satisfação é ver o bom desempenho da turma, ver o seu trabalho reconhecido, e a insatisfação da são as dificuldades que tem, a estrutura física da escola, as vezes a sala é muito quente, são muito barulhentas, dependendo da escola a gestão também influencia no trabalho de sala de aula,

	e além da falta de reconhecimento muitas vezes você faz um bom trabalho e não é reconhecido.”
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Cláudia - readaptada	“Escolhi ser professora, porque sou de uma família de professoras e gosto muito de crianças. E eu acho que lidar com a questão de ensino/aprendizagem é bastante desafiador.”
Pergunta 3 - Quantas horas você trabalha por semana? Você considera essa carga horária excessiva? Explique. Essa carga horária traz algum prejuízo para a sua atividade profissional e ou vida pessoal?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Cláudia - readaptada	“Na matricula de professora são 24 horas e na de pedagoga são 20, essa carga hora agora né com um terço de planejamento tá um pouco melhor, apesar de eu ter pego pouco tempo desse tempo de planejamento quando estava em sala de aula, e ele facilita porque na verdade são só 20 horas dentro da escola, dessas 20 horas dentro da escola 4 horas são para planejamento, facilitou bastante é a questão de fazer avaliação, de planejar, de fazer reunião com os pais, de fazer pesquisa, e o prejuízo na atividade profissional também só quando você quer fazer algum curso e não tem a disponibilidade para fazer.”
Pergunta 4 - Que elementos podem ser citados como causas de sua satisfação/insatisfação no seu trabalho?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Cláudia - readaptada	“A indisciplina, acho que é o primeiro ponto, as condições físicas também das salas de aulas, o barulho, as vezes a sala não comporta o número de alunos, mais coloca uma cadeirinha apertadinha do lado da outra, é, a gestão também influência bastante, é isso.” “Da satisfação? Risos. No momento é difícil falar. A satisfação é quando o aluno aprende, quando você tem uma boa relação com os pais, uma boa relação com o restante da equipe. Eu acho que isso faz uma boa satisfação.”
Pergunta 5 - Quais os principais fatores que interferem na vida do docente?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Cláudia - readaptada	“Que interfere pro bem e pro mal? Acho que um fator que interfere bastante é quando a Fundação pede que a escola participe de projetos que não tem muito haver com o cotidiano e a gente acaba sendo obrigado a fazer. Quando a escola não tem um bom relacionamento interpessoal, a equipe da escola, isso conta muito, porque na sala de aula é a indisciplina.”
Pergunta 6 - O que faz você continuar a exercer a profissão docente?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Cláudia - readaptada	“Acho que o gosto né, eu gosto de estar em escola, apesar de no momento não está podendo estar em sala de aula, me deu síndrome do pânico, pressão alta, se eu estiver em sala de aula eu passo mal, mas eu gosto desse convívio.”
Pergunta 7 - Que elementos você considera importante na relação professor X aluno?	

Entrevistado	Unidade de registro
Professora Cláudia - readaptada	"O respeito, tanto do professor para o aluno, quanto do aluno para o professor, o relacionamento com a família também influencia muito, a disciplina, a questão do comportamento, a questão também do aluno entender que professor tá para ajudar e não tá para prejudicar, acho que é isso."

Pergunta 8 - A Fundação Municipal de Educação de Niterói possui o NASS (Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor). Você tem conhecimento deste departamento? Em algum momento da sua carreira você já utilizou esse serviço?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Cláudia - readaptada	"Eu conheci o NASS, em sala de aula quando elas vinham nas escolas faz uma capacitação da voz. Eu conheço o departamento então e na carreira eu acesso mais o NASS por causa da readaptação."

Pergunta 9 - Faça uma abordagem sobre o ambiente físico do seu trabalho?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Cláudia - readaptada	"Aqui na escola não tem sala, mais a questão do ventilador, da climatização, tem sala que o ventilador não está funcionando, então se já é calor fica mais, como é beira de rua o barulho também influencia muito, inclusive o barulho da escola do lado que a gente ouve o tempo inteiro as aulas do lado e aqui também e vice e versa, e a sala de aula é pequena, mais tem mais aluno do que a sala comporta."

Pergunta 10 - Você pretende exercer a profissão docente durante todo o seu percurso profissional?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Cláudia - readaptada	"Não, pretendo sair depois. Se continuar na docência, na docência universitária, com criança não pretendo não."

Entrevista número 4 professora Eva

Pergunta 1 -Como é a sua relação com o trabalho, você gosta da atividade que exerce? O que leva você a ter satisfação/insatisfação com a sua atividade profissional?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Eva	"Eu sempre gostei muito de dar aulas. Eu sempre falo com os meus alunos que o meu céu é na hora que eu entro na sala de aula com eles. Então eles me fazem muito bem. Eu acho que é mais essa relação de carinho. Mais até do que o ensino e aprendizagem. A relação com eles é o que me faz muito bem e também a sensação de poder ajudar e sentir que está ajudando o aluno a aprender a crescer profissionalmente isso faz muito bem para mim."

Pergunta 2 -Que elementos foram marcantes na sua escolha profissional?	
Entrevistado	Unidade de registro

Professora Eva	"Primeiro de tudo foi o exemplo da minha mãezinha. Minha memória de criança mais forte assim era eu indo para a escola com ela. Que ela também é professora de Português, sabe. Então eu sempre ia com ela quando eu tava de férias, eu ia com ela para a escola. Porque sempre tinha coisa de greve, então pegava o período das minhas férias eu podia ir com ela. Eu adorava e ficava admirando eu falava" Um dia eu vou fazer isso também". Vou ensinar Português. Aí é até engraçado porque tanto que a minha turma toda que é de Português/ Inglês foi dar aulas em cursinho de Inglês e eu sempre quis dar aulas de Língua Portuguesa e eu acho que muito por causa da minha mãe também. E também por essa história de saber da importância da educação. Então eu nunca me imaginei fazendo outra coisa na vida a não ser dar aulas de Português."
Pergunta 3 - Quantas horas você trabalha por semana? Você considera essa carga horária excessiva? Explique. Essa carga horária traz algum prejuízo para a sua atividade profissional e ou vida pessoal?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Eva	"Bom são 40 horas que eu trabalho durante a semana como revisora em outro local e como professora eu trabalho 12 tempos à noite durante a semana. Então dá bastante carga horária mas eu não acho que traga prejuízo para mim não porque eu faço tudo com muito prazer. Então eu acho que o ponto é esse eu acho que quando você está irritado trabalhando aquilo te faz mal. Eu nem sinto a hora passar para falar a verdade. Porque durante o dia eu estou revisando eu gosto de ler e gosto revisar e a noite dando aula aí eu estou mais feliz ainda. Tem sempre uns probleminhas do dia a dia mas nada que me faça ah! Vou desistir disso, não."
Pergunta 4 - Que elementos podem ser citados como causas de sua satisfação/insatisfação no seu trabalho?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Eva	"Bom o elemento principal de satisfação são meus alunos mesmo. Eu sempre tive muita, muita vontade de trabalhar com a educação. Acho muito legal ser parte da vida dos alunos assim. Eu vejo a importância da gente pro o crescimento deles. Sempre foi meu sonho mesmo estar ali, não me vejo fazendo outra coisa na vida. Então o elemento principal são os próprios alunos, mesmo e a vontade de ensinar, para eles. E, os elementos negativos assim, né eu acho que realmente é só a falta de estrutura, de infraestrutura mesmo é não ter um aparelho um datashow em todas as salas de aula. Por exemplo lá no colégio temos um datashow mas para todos os professores, então não dá tempo para levar todos os alunos para aquela sala que tem o datashow e depois levá-los todos de volta para a sala de aula, então isso despende muito tempo e a gente acaba desistindo. Prá passar um filme pra eles tem que reservar o auditório, então, ainda bem que tem mais é difícil de você equilibrar e controlar o seu tempo prá fazer isso tudo de diferente com eles. Então eu acho que é mais isso mesmo a minha insatisfação é não ter mais infraestrutura."
Pergunta 5 - Quais os principais fatores que interferem na vida do docente?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Eva	"Olha eu acho que é muito a questão do desinteresse de alguns alunos. Também muito difícil você segurar a atenção daquele aluno eles vem para a escola eu sinto que mais para tá junto dos colegas para conversar porque eles

	não tem vida social muito eu sinto assim. Como se eles deixassem a vida social um pouco de lado porque tem trabalhar muito. Então eles chegam na escola eles querem conversar. Acho que o professor por um lado tem que compreender isso mas por outro tem que dá um jeitinho de puxar a atenção deles. Porque eles tem que aprender, porque é para o bem deles. Eu tento conversar muito isso com eles. Porque eles tem que ver que isso aqui é um passo para eles terem mais sucesso no futuro. Porque eles não podem abrir mão da educação."
Pergunta 6 - O que faz você continuar a exercer a profissão docente?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Eva	"Tanto eu quanto cada professor acho que o que segura mesmo a gente é o amor. Porque se for por causa do salário só acho que ninguém fica. E também não é que esteja assim olha que coisa ruim, não pode melhorar mas eu não acho seja. Todo mundo fala Ah! Professor ganha muito pouco. E for botar em vista outras profissões que trabalham muito mais tempo para ganhar um salário mínimo. Tá tranquilo. O que segura mesmo é o carinho a vontade de ajudar o aluno. Eu acho."
Pergunta 7 - Que elementos você considera importante na relação professor X aluno?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Eva	"Eu acho que é essa questão da confiança. A gente tem que confiar neles e eles na gente principalmente. Eles tem que saber que você tá ali para ajudá-los, entendeu. Eles tem saber que você é uma pessoa que eles vão poder procurar. E eu acho isso muito lindo! Que as vezes eles faltam. Eles falam professora eu não pude vir na aula passada mas aconteceu x,y,z. Então eles te contam as coisas deles em sinal de confiança. Eu acho que isso é muito importante. A gente também não pode ser Pau, pau, pedra, pedra, sabe como é que é. Tipo faltou vai ficar com falta e ponto acabou. Tem ouvir o lado do aluno vê porque ele não tá vindo, vê porque ele não tá conseguindo aprender, ou então o que ajudando a eles aprenderem, o que tá funcionando, também. Tem que conversar dialogar muito com a turma."
Pergunta 8 - A Fundação Municipal de Educação de Niterói possui o NASS (Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor). Você tem conhecimento deste departamento? Em algum momento da sua carreira você já utilizou esse serviço?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Eva	"Não. Não tenho conhecimento."
Pergunta 9 - Faça uma abordagem sobre o ambiente físico do seu trabalho?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Eva	"O que eu acho bom é assim eu sinto que a direção apoía muito a gente os coordenadores pedagógicos também. Mas por exemplo existem problemas da parte material mesmo da coisa as vezes falta material para os alunos a gente não tem um livro muito legal não é para ficar baseado só em um livro mas faz falta material de apoio. Que ajude a gente acelerar o conteúdo para os alunos. Então eu trago muito material de fora para que as aulas possam render um pouco mais porque se a gente for trabalhar com um material que tem muito texto, texto também. Eles já chegam cansados eles não dão conta de ler textos

	muito, muito longos. Então eu acho que falta bons materiais e essa questão mesmo da infraestrutura.”
Pergunta 10 - Você pretende exercer a profissão docente durante todo o seu percurso profissional?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Eva	“Sim é o que me faz feliz mesmo. A parte do dia que eu gosto do meu trabalho é de dar aula. Eu gosto de estar com os meus alunos, gosto de poder ajudar. Eles também me ajudam muito. No dia que eu não estou muito legal eles me dão força. É troca, sala de aula é troca.”

Entrevista número 5 professora Fábia

Pergunta 1 -Como é a sua relação com o trabalho, você gosta da atividade que exerce? O que leva você a ter satisfação/insatisfação com a sua atividade profissional?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Fábia	“Eu gosto da atividade que eu exerço, e o que me leva ter satisfação é justamente isso, ter prazer naquilo que eu faço. A insatisfação é o não reconhecimento profissional.” “O reconhecimento profissional da própria classe de professores, a gente, é a nossa classe não reconhece a nossa profissão, é como se fossemos é um profissional menor, essa é a minha insatisfação, da nossa classe não ter esse reconhecimento, eu tenho isso, essa questão.”
Pergunta 2 -Que elementos foram marcantes na sua escolha profissional?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Fábia	“À minha mãe, que é professora (risos), né, e principalmente a questão de você casar é horário né com as questões familiares, isso pesou muito, mais a primeira coisa foi o exemplo da minha mãe.”
Pergunta 3 - Quantas horas você trabalha por semana? Você considera essa carga horária excessiva? Explique. Essa carga horária traz algum prejuízo para a sua atividade profissional e ou vida pessoal?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Fábia	“É, assim eu trabalho na escola, como eu sou da alfabetização eu tenho 5 horas né por dia, são 20 horas por semana, mais o processo do professor não termina na escola, então assim... é o professor ele nunca tem a carga horária que é definida pela instituição, a gente tem sempre trabalho pra fazer em casa e nos fins de semana. Ai você me pergunta assim: a carga horária ela é excessiva? Sinceramente eu acho que a carga horária ela poderia ser flexível né, ela é excessiva no sentido de que não sobra tempo para você planeja. Tá, mais dentro da categoria do ensino/aprendizagem ela não é excessiva, ela é essência, mas para o planejamento a gente não tem tempo, não tem tempo mesmo e a gente sempre trás coisa para casa”.

Pergunta 4 - Que elementos podem ser citados como causas de sua satisfação/insatisfação no seu trabalho?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Fábia	"A satisfação, pelo menos assim 90% das pessoas que eu conheço é uma satisfação pessoal, é aquilo que você realiza e você obtém um resultado do trabalho que você tá realizando, você ver naquilo que você produz que é a relação docente/discente né professor/aluno, essa relação ela te trás o resultado, então a satisfação é visível, palpável é concreta. Agora a insatisfação são é tudo aquilo que tem no contexto da educação, a estruturação do lugar onde você trabalha, é as questões financeiras, o retorno entre o que você faz e o que você ganha profissionalmente, é o salário e a questão da classe, a desunião da classe ela é gigante, você não tem um diálogo com os outros professores onde você valorize a sua produção o seu trabalho, então essa é a questão da minha insatisfação."
Pergunta 5 - Quais os principais fatores que interferem na vida do docente?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Fábia	"Os principais fatores, é você te dizer assim, o que interfere muito, uma lei que venha a proteger o docente, eu sinto falta disso, porque tem as leis que protegem todo o corpo discente, né que vem no caso da infância e da adolescência, tem todo uma questão que vem a favor né das crianças e dos adolescente, tem os diretores, os dirigentes, a fundação que trabalham toda questão da organização de uma instituição, mas o professor fica solto, o professor...é um órgão que venha a zelar pela saúde, bem estar, pela formação continuada do professor nunca é presente, sabe existe esses pontos, existe esses órgãos, existem, mais eles nunca estão a nosso favor, toda vez que a gente recorre eu acho que eles ficam a desejar, então eu vejo professor muito sozinho, o professor é doente, o professor é estressado, o professor é cansado, e o professor tá sempre, é como se fosse assim, só. Então isso aqui é que interfere eu acho essa solidão, interfere muito e as péssimas condições, tem muitas escolas que não tem condições nenhuma de você exerce a sua função é as questões de direções também, que são poucas as direções que estão a favor do docente, pouquíssimas, então eu vejo essa solidão do docente muito grande."

Pergunta 6 - O que faz você continuar a exercer a profissão docente?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Fábia	"É o professor idealista né (risos) bastante idealista, bastante idealista, eu acho pelo menos pra mim tá, quando a gente está só a gente com a sala de aula a gente esquece um pouco tudo que tá em volta, porque quando a gente tá realizando né igual no teatro né, quando a gente tá realizando a peça né a gente realmente esquece o entorno, então é um prazer, eu acho que se não tiver o prazer você sai fora, então enquanto tiver prazer, enquanto tiver na relação é onde você exerce o seu trabalho e você recebe o seu retorno isso aqui acontece, a partir do momento que você não tiver mais o retorno, a partir do momento que você não tiver mais prazer isso aqui acaba."
Pergunta 7 - Que elementos você considera importante na relação professor X aluno?	

Entrevistado	Unidade de registro
Professora Fábia	"Importante? Respeito, tem que ter, muito mesmo. É isso tem que ser uma via de mão dupla, você tem que ir lá né na relação, ir no corpo lá no aluno, e você tem também fazer esse vetor voltar pra você, se isso não acontecer não rola."
Pergunta 8 - A Fundação Municipal de Educação de Niterói possui o NASS (Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor). Você tem conhecimento deste departamento? Em algum momento da sua carreira você já utilizou esse serviço?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Fábia	"Uma perguntinha, esse aqui é no Ingá? "Não, ele funciona dentro da Fundação..."Nunca ouvi falar, eu só usei o do Ingá." "Não, ai você usou o IPASGI, esse núcleo de atenção a saúde do servidor depois eu explico para você o que ele faz". "Nunca ouvi falar."
Pergunta 9 - Faça uma abordagem sobre o ambiente físico do seu trabalho?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Fábia	"Bem a minha escola é eu sou recém chegada, ela é reinaugurada foi recém inaugurada essa semana, então ela tá toda reformulada a escola esta nova, então eu não tenho o que reclamar da escola, ela tem infraestrutura, ela é um ambiente grande é próprio mesmo para criança porque tem ambiente para brincar, tem ambiente para educação física, tem aulas, salas climatizadas, tem onde as crianças assistirem vídeo, toda questão de recurso de material, lápis, papel, tinta tudo a escola tem oferece, então o ambiente físico é extremamente acolhedor, eu não tenho do que reclamar, não posso, a escola oferece."
Pergunta 10 - Você pretende exercer a profissão docente durante todo o seu percurso profissional?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Fábia	"Não posso dizer, não tenho a mínima ideia, assim, estou a princípio né eu estou naquela relação prazerosa, a relação ainda me dar prazer, então assim eu só posso falar que por enquanto eu ainda tenho esse namoro né, eu produzo e essa produção me dar prazer. Eu não posso dizer isso aqui, não tenho a mínima nossa (risos)."

Entrevista número 6 professora Gabi

Pergunta 1 -Como é a sua relação com o trabalho, você gosta da atividade que exerce? O que leva você a ter satisfação/insatisfação com a sua atividade profissional?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Gabi	"Eu tenho muita satisfação com o que faço acredito em tudo que a educação pode trazer de bom para a humanidade para todos de uma maneira geral não só no espaço da escola mas a educação ela permeia em vários outros espaços. Com relação a insatisfação eu acho que ainda, o que ainda me deixa bem inconformada é com o salário."
Pergunta 2 -Que elementos foram marcantes na sua escolha profissional?	

Entrevistado	Unidade de registro
Professora Gabi	"Eu acho que essa escolha é uma escolha com muita influência de minha mãe. A minha mãe era professora do Estado e ela disse que ao estar grávida ela escolheu o meu nome na lista de magistério do Estado que ela havia passado e a partir daí ela sempre falava, gostaria que você fosse qualquer coisa, mas antes disso que fosse professora. E hoje eu sou professora as minhas duas filhas professoras, ouvindo tudo isso que mamãe falou."
Pergunta 3 - Quantas horas você trabalha por semana? Você considera essa carga horária excessiva? Explique. Essa carga horária traz algum prejuízo para a sua atividade profissional e ou vida pessoal?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Gabi	"Olha eu costumo dizer que eu tenho três dias que eu me sinto de plantão na educação eu entro 8 horas e minha carga horária termina 10 e meia da noite. E esses três dias são dias bem complicados para mim prá poder, principalmente tá indo de um lado para o outro para trabalhar. São 40 horas na Fundação e 20 horas no C. M. Altivo César são 60 horas por semana, 12 horas por dia. Considero essa carga horária é uma carga horária excessiva, considera que há pouco tempo para o estudo. Não só para o estudo mas também a questão do cuidar também, de cuidar, de leituras que também não só acadêmicas que a gente pretende fazer, ir ao médico coisas que são de praxe na vida da gente ficam muito prejudicadas, quando você tem uma carga horária excessiva mas não tem como fazer diferente."
Pergunta 4 - Que elementos podem ser citados como causas de sua satisfação/insatisfação no seu trabalho?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Gabi	"Com relação a satisfação eu acho que o mais importante disso tudo é o resultado que eu vejo todo ano positivo na escola, isso pra mim é o melhor, é o salário moral, né. Já a insatisfação, ainda é a falta de continuidade no processo educativo de uma maneira geral a gente começa, muda o governo a gente pára e começa de novo. Essa é minha grande preocupação."
Pergunta 5 - Quais os principais fatores que interferem na vida do docente?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Gabi	"A princípio é acho que você ter muita afinidade em escolher essa profissão. Porque o magistério não é o movimento de ir só para a escola dar aula. Magistério é muito mais do que isso é você estar antenado em tudo, é você prestar atenção no vocabulário daquele aluno, que você vai trabalhar com ele, é você estar atenta as informações, não é só estudar para ser professor, essa formação ela demanda é muita leitura, muita leitura."
Pergunta 6 - O que faz você continuar a exercer a profissão docente?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Gabi	"Acho que é amor, porque eu cresci dentro do âmbito de escola. Eu me lembro que a minha mãe fazia aquele horário intermediário de 11h às 15h e levava uma marmita e eu comia junto com os alunos e as amigas dela eu fui criada num espaço escolar eu me elenquei no espaço escolar como um espaço prediletos na minha vida."

Pergunta 7 - Que elementos você considera importante na relação professor X aluno?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Gabi	"Amorosidade, eu acho que, eu pego essa palavra, roubo essa palavra do Paulo Freire, amorosidade. É preciso ter muita gentileza em se lidar. Não tem como. É muito diferente dos meninos que eduquei que passou pela minha, pela minha, pelo meu momento de escola junto com eles é muito difícil dos meninos que encontro agora. Há de se ter muito amor porque sem ele e compromisso."
Pergunta 8 - A Fundação Municipal de Educação de Niterói possui o NASS (Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor). Você tem conhecimento deste departamento? Em algum momento da sua carreira você já utilizou esse serviço?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Gabi	"Tenho. Não"
Pergunta 9 - Faça uma abordagem sobre o ambiente físico do seu trabalho?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Gabi	"A escola é uma escola ampla, boa, bem equipada. Mas eu acho que o fundamental pra além do espaço físico é ter uma proposta e ontem eu vim muito feliz porque no ano passado a gente no semestre meio do semestre como é EJA a gente encerrou com 9 alunos terminando o 9º ano e nesse semestre a gente terminou com 20 alunos terminando o 9º ano. Então pra gente ontem foi um dia muito especial."
Pergunta 10 - Você pretende exercer a profissão docente durante todo o seu percurso profissional?	
Entrevistado	Unidade de registro
Professora Gabi	"Todo. Vou me aposentar como professora e com certeza quando me aposentar eu volto. Eu acho que, eu gosto do que eu faço, eu não sofro com isso. Até minha amiga X me perguntou noutro dia assim: G como você faz você sai daqui e vai trabalhar em outro lugar? não aqui não por isso. Mais eu falava bem assim pra ela eu não penso, nesse desgaste de horário, não. Eu penso que fui eu que escolhi eu não tive forçassão de barra nenhuma para ser professora fui eu que escolhi eu acho que assim é um movimento bom pra mim o ambiente escolar me faz feliz."