

UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ
PROGRAMA DE MESTRADO EM PROMOÇÃO DA SAÚDE

**AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE PARA O TRABALHO DE
PROFESSORES DOS TRÊS NÍVEIS DE ENSINO NAS INSTITUIÇÕES
PÚBLICAS E PRIVADAS DO MUNICÍPIO DE MARINGÁ – PARANÁ.**

DANIELA FERREIRA CORREA DA SILVA
MARCELO PICININ BERNUCI

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

MARINGÁ/PR

2014

UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ
PROGRAMA DE MESTRADO EM PROMOÇÃO DA SAÚDE

**AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE PARA O TRABALHO DE
PROFESSORES DOS TRÊS NÍVEIS DE ENSINO NAS INSTITUIÇÕES
PÚBLICAS E PRIVADAS DO MUNICÍPIO DE MARINGÁ – PARANÁ.**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Centro
Universitário de Maringá (UNICESUMAR), como
requisito à obtenção do título de Mestre em
Promoção da Saúde.

MARINGÁ/PR

2014

Silva, Daniela Ferreira Correa

Avaliação da Capacidade para o trabalho dos professores dos três níveis de ensino nas instituições públicas e privadas do Município de Maringá-PR/Daniela Ferreira Correa da Silva.

Maringá-PR, 2014

73 p.; 33cm;

Dissertação (Mestrado) – Unicesumar – Centro Universitário de Maringá

Área de Concentração: Saúde e Educação – Interdisciplinar

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Picinin Bernuci

Coorientador: Profa. Dra. Sônia Cristina Vermelho

UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ

PROGRAMA DE MESTRADO EM PROMOÇÃO DA SAÚDE

**AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE PARA O TRABALHO DE
PROFESSORES DOS TRÊS NÍVEIS DE ENSINO NAS INSTITUIÇÕES
PÚBLICAS E PRIVADAS DO MUNICÍPIO DE MARINGÁ – PARANÁ.**

DANIELA FERREIRA CORREA DA SILVA

Prof. Dr. Marcelo Picinin Bernuci

Profa. Dra. Ivone Pingoelo

Profa. Dra. Mirian Ueda Yamaguchi

MARINGÁ/PR

2014

Dedico este trabalho às pessoas mais importantes em minha vida:

Aos meus pais, Albertina e Venício e meu padrasto Clóvis, por tudo o que me ensinaram e por estarem sempre ao meu lado em todos os momentos me apoiando.

Ao meu marido Washington Junior, pela paciência, compreensão nos momentos de ausência, pela amizade, e constante companheirismo. Pelo incentivo e auxílio aos meus estudos.

À minha filha Letícia e meu irmão Clóvis Junior pelo carinho e apoio em todos os momentos.

À minha avó Ormerinda (in memoriam) por sempre me apoiar e ser o espelho de vida e de força, pessoa dedicada na qual sempre me espelhei e que sonhou tanto quanto eu com esse momento.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a **DEUS**, pela presença constante em minha vida e em meu coração, por ter me dado saúde, orientação e capacidade sempre em todos os momentos na realização deste trabalho, me dando discernimento e sabedoria.

Ao meu orientador Prof. Dr. Marcelo Picinin Bernuci e minha coorientadora Profa. Dra. Sonia Cristina Dias Vermelho que me apoiaram em um momento de incerteza, com respeito, ensinamentos e preciosos conselhos, com amizade e apoio, com paciência e entendendo a minha limitação de tempo, me indicando um caminho que eu até então desconhecia e me conduzindo através dele.

À Profa. Dra. Sônia Bertolini e ao Prof. Dr. Joaquim Junior, pelas orientações, conselhos, ensinamentos compartilhados, pela motivação e exigências feitas para meu crescimento pessoal e profissional.

À Banca de Qualificação pelas contribuições ao trabalho.

À Banca de defesa pelas valiosas contribuições à confecção da dissertação.

À minha mãe Albertina pelo incentivo ao Mestrado e por nunca ter deixado de me apoiar, sempre me orientando pelos caminhos do sucesso.

Ao Dr. Maurício Ribeiro da Silva, que me incentivou muito no início do programa e pacientemente dirimiou inúmeras dúvidas e dificuldades vividas nesse momento.

Ao Reitor Wilson de Matos Silva, pela bolsa de estudos parcialmente concedida para que eu pudesse fazer do meu sonho, uma realidade.

Enfim, a todos que eu não tenha mencionado e que estiveram presentes nesta caminhada, o meu **MUITO OBRIGADO**.

“Construí amigos, enfrentei derrotas, venci obstáculos, bati na porta da vida e disse-lhe:

Não tenho medo de vivê-la.”

Augusto Cury

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	15
2.	REVISÃO DE LITERATURA.....	16
2.1	FORMAÇÃO DO PROFESSOR	16
2.2	A PRÁTICA PROFISSIONAL DO PROFESSOR.....	18
2.3	CAPACIDADE PARA O TRABALHO.....	20
2.4	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	22
3.	METODOLOGIA.....	23
3.1	SUJEITOS DA PESQUISA	24
3.2	INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS.....	25
3.3	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	27
4.	RESULTADOS	27
4.1	PERFIL SÓCIO DEMOGRÁFICO DOS PROFESSORES NOS DIFERENTES NÍVEIS DE ENSINO.....	27
4.2	AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE PARA O TRABALHO RELACIONADO AOS DIFERENTES NÍVEIS DE ENSINO	33
4.3	AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE PARA TRABALHO RELACIONADO À FAIXA ETÁRIA DOS PROFESSORES NOS DIFERENTES NÍVEIS DE ENSINO.	39
4.3.2	ENSINO MÉDIO.....	40
4.3.3	ENSINO SUPERIOR.....	40
4.4	COMPARAÇÃO DA CAPACIDADE PARA TRABALHO RELACIONADO A TODAS AS VARIÁVEIS ANALISADAS NOS TRÊS NÍVEIS DE ENSINO.	41
5.	DISCUSSÃO	44
6.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51

LISTA DE QUADROS

QUADRO I – Características do Índice de Capacidade para o Trabalho

LISTA DE FIGURAS

FIGURA I – Diagrama da Amostragem dos Docentes

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Distribuição dos professores do Ensino Fundamental, segundo características sócias demográficas e profissionais. Maringá, Paraná, 2013.

TABELA 2 – Distribuição dos professores do Ensino Médio, segundo características sócias demográficas e profissionais. Maringá, Paraná, 2013.

TABELA 3 – Distribuição dos professores do Ensino Superior, segundo características sócias demográficas e profissionais. Maringá, Paraná, 2013.

TABELA 4 – Comparação das médias do índice de capacidade para o trabalho (ICT) dos professores do Ensino Fundamental segundo as variáveis avaliadas. Maringá, Paraná, 2013.

TABELA 5 – Distribuição dos professores do Ensino Fundamental, segundo o ICT. Maringá, Paraná, 2013.

TABELA 6 – Comparação das médias de ICT dos professores do Ensino Médio segundo as variáveis avaliadas. Maringá, Paraná, 2013.

TABELA 7 – Distribuição dos professores do Ensino Médio, segundo o ICT. Maringá, Paraná, 2013.

TABELA 8 – Comparação das médias de ICT dos professores do Ensino Superior segundo as variáveis avaliadas. Maringá, Paraná, 2013.

TABELA 9 – Distribuição dos professores do Ensino Superior, segundo o ICT. Maringá, Paraná, 2013.

TABELA 10 – Distribuição dos professores do Ensino Fundamental segundo a relação faixa etária e o Índice de Capacidade para o trabalho. Maringá, Paraná, 2013.

TABELA 11– Distribuição dos professores do Ensino Médio, segundo a relação faixa etária e o Índice de Capacidade para o trabalho. Maringá - Paraná, 2013.

TABELA 12 – Distribuição dos professores do Ensino Superior, segundo a relação faixa etária e o Índice de Capacidade para o trabalho. Maringá, Paraná, 2013.

TABELA 13 – Comparação das médias de ICT dos professores segundo as variáveis avaliadas. Maringá - Paraná, 2013.

LISTA DE ABREVIATURAS E SÍMBOLOS

ICT – Índice de Capacidade para o Trabalho;

LDB – Lei de Diretrizes e Bases;

PNE – Plano Nacional de Educação;

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho;

MEC – Ministério da Educação;

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas;

SEED – Secretaria de Estado da Educação;

NRE – Núcleo Regional de Educação;

RESUMO

Embora a identificação de complicações de saúde decorrentes da prática docente tenha sido foco de inúmeros estudos, a avaliação do comprometimento da capacidade para o trabalho de professores ainda é pouco investigada. O presente estudo avaliou a capacidade para o trabalho de professores nos diferentes níveis de ensino e nas diferentes instituições, pública e privada, bem como os principais fatores sócio demográficos envolvidos nesta resposta. Trata-se de um estudo transversal com 1.070 professores da rede de ensino do Município de Maringá (PR). A capacidade de trabalho foi avaliada a partir do Índice para Capacidade de Trabalho (ICT). Embora nos níveis fundamental e superior o ICT dos professores não diferiu entre a rede pública e a privada, no ensino médio, os professores da rede pública apresentaram ICT superior aos da rede privada. Professores do sexo feminino de todos os níveis de ensino e de ambas as instituições, públicas e privadas, apresentaram ICT superior aos do sexo masculino. Professores casados apresentaram escores de ICT inferiores aos solteiros, viúvos e divorciados. O tempo de atividade docente não interferiu na capacidade para o trabalho. Professores do ensino fundamental e médio com idade entre 50 e 60 anos obtiveram piores escores de ICT do que os do ensino superior de mesma idade. De forma geral, o estado civil, o gênero e idade foram fatores preponderantes para a determinação da capacidade para o trabalho, que nesta população específica, independente do nível de ensino e tipo de instituição, foi considerada do tipo boa.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde; Qualidade de vida; Trabalho; Professor

ABSTRACT

Although the identification of health complications arising from the teaching practice has been the focus of numerous studies, the assessment of the impairment of the capacity for work of teachers has not yet been investigated. The present study evaluated the ability of teachers that work at the different levels of education or different institutions, public and private, as determine the key sociodemographic factors involved in this response. We conducted a cross-sectional study with 1070 teachers from the city of Maringa (PR), through self-administered standardized questionnaires. The working capacity was calculated from the index for Work Capacity (ICT). Although in the elementary and university levels the teacher's ICT did not differ between the public and the private, for the middle school, the teacher's ICT was superior in the private than the public. Female teachers had ICT superior than the male. Married teachers had ICT's scores lower than single, widowed or divorced. Teachers of elementary and middle school aged between 50 and 60 years had worse ICT's scores than teachers of university level. Marital status, gender and age were predominant in determining the capacity for work, which in this specific population, regardless of the different level of education and type of institution, the capacity for work was considered good.

KEYWORDS: Health; life quality; work; teacher.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho é considerado uma das fontes de satisfação para os seres humanos, proporciona a autorrealização, manutenção das relações interpessoais e da sobrevivência. Por outro lado, também pode ser um fator predisponente para o adoecimento, quando existem fatores de risco e o trabalhador não utiliza equipamentos suficientes para sua proteção. Nesse sentido, as relações entre a condição de saúde e o trabalho têm sido amplamente discutidas, revelando a preocupação quanto à influência mútua entre esses fatores. Na área da educação, tem sido evidenciado um crescimento no número de estudos direcionados a identificação dos agravos relacionados à saúde dos professores, frequentemente associados às características e condições de trabalho existentes (GASPARINI et al., 2005; GASPARINI et al. 2006; CRUZ & LEMOS, 2005; MORENO-ABRIL et al., 2007). Além de lesões físicas decorrentes da ergonomia inadequada (TAK et al., 2011; ALEXANDER, 2001) e o uso excessivo da voz (CANTOR et al., 2013; GIANNINI et al., 2012), a complexa interação professor/aluno necessária para a construção do conhecimento pode gerar desgaste emocional e culminar com o aparecimento de distúrbios psíquicos diversos (HINZ et al. 2014; PORTO et al., 2006).

De fato, segundo a Lei de Diretrizes e Bases da Educação no Brasil (LDB), o papel do professor se estende muito além da simples transmissão de informações, ele participa da elaboração da proposta pedagógica e decide juntamente com a comunidade educativa o perfil do aluno que se quer formar, os objetivos a seguir e as metas a alcançar, (BRASIL, 1996). Todas estas funções exigem deste profissional uma série de habilidades, tornando-o um agente fundamental na concretização do processo de ensino /aprendizagem cuja exigência física e psíquica pode em longo prazo fragilizá-lo e interferir negativamente na sua capacidade de trabalho. A relevância da atenção à saúde do professor é destacada na Lei Trabalhista, que o descreve como um trabalhador que se expõe de maneira incomum, cuja saúde é vulnerável (BRASIL, 1943). A atividade docente, a partir das mudanças impostas pela atual conjuntura econômica do país, é exercida em um ambiente competitivo, com sobrecarga de trabalho que pode causar risco à saúde e comprometer a produtividade do trabalho.

A realização de estudos direcionados à avaliação da capacidade para o trabalho de professores nos diferentes níveis de ensino e nas diferentes instituições, públicas e privadas, pode gerar dados relevantes para o conhecimento dos principais fatores envolvidos no sucesso da atividade docente e garantir assim um ambiente propício para futuras discussões acerca das políticas públicas envolvidas com a promoção de saúde dessa classe trabalhadora. A utilização de instrumentos subjetivos que incluem a auto percepção e a auto avaliação dos fatores envolvidos na capacidade para o trabalho do professor pode garantir informações relevantes para o delineamento de estratégias capazes de garantir melhora na qualidade de trabalho e que possam, em longo prazo, contribuir com a redução do afastamento dos profissionais do seu meio de trabalho. Dentre os diversos instrumentos utilizados na avaliação da capacidade de trabalho destaca-se o questionário ICT (Índice de Capacidade para o Trabalho) validado por TUOMI, 2005. Além de fornecer um escore da capacidade para o trabalho, é possível reconhecer os riscos que comprometem o ambiente de trabalho bem como identificar fatores cotidianos que possam prevenir um possível afastamento.

Dessa forma, o principal objetivo do presente estudo foi avaliar a capacidade para o trabalho de professores dos diferentes níveis de ensino, fundamental, médio e superior nas instituições públicas e privadas do Município de Maringá-Pr. Foi avaliada também a influência de fatores sociodemográficos, como gênero, estado civil, tempo de atuação do docente, e recursos mentais na capacidade de trabalho dos professores.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 FORMAÇÃO DO PROFESSOR

A formação do professor pode ser melhor compreendida analisando a história política-educativa do nosso país. Sobre esse assunto, Oliveira (2010) salienta que, a partir dos anos 50, as mudanças e transformações ocorridas nos países industrializados fez retomar a discussão sobre a natureza do capitalismo. Neste

sentido, as diretrizes estabelecidas para a estrutura e o funcionamento do sistema educacional voltaram-se para a formação técnica. Neste contexto, o sistema educacional brasileiro, durante o militarismo era voltada para a formação de técnicos e especialistas. A profissionalização se tornava obrigatória no nível médio. Com a queda do regime militar, as políticas educacionais seguiram outro rumo, levaram à implementação do projeto neoliberal no Brasil. Assim, em 1968, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação – LDB n.º 5.540 reformou o ensino universitário, e a LDB n.º 5.692 de 1971 reorganizou o ensino fundamental e médio (LEI DE DIRETRIZES E BASES, 1996).

De acordo com Oliveira (2010), a reforma universitária de 1968 acentuou nos cursos de Licenciatura a distribuição dos cursos e a separação entre a formação pedagógica e a específica, marcada principalmente pela tendência tecnicista da época, esta mudança, dava ênfase ao “como fazer” em detrimento da problemática educacional brasileira e da busca por alternativas para um ensino de qualidade. A regra para a formação do professor se baseava em dois esquemas, o primeiro era a formação por cursos regulares, o segundo correspondia à formação regular acrescida de estudos adicionais, com especializações ou outros.

Neto e Maciel (2009) destacam que, na década de 70, a legislação brasileira voltou sua preocupação para a formação didático-pedagógica, direcionada àqueles que desejavam o magistério, era a indicação da profissionalização do professor. Nos anos 80, com a nova ordem governamental, algumas mudanças foram acontecendo no meio educacional, e nos anos 90, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, houve a ampliação das diretrizes e a aprovação da nova LDB.

A adequação dos cursos de formação de professores às Diretrizes Curriculares apresenta pontos de tensão cujo elemento nuclear da formação é as competências para a empregabilidade, o que, no plano educativo, implica a adoção e vivência de uma postura compatível com o ideário do mercado de trabalho (Canan, 2009). Segundo ainda este autor, o problema está em reafirmar e manter a dicotomia entre formação específica e formação pedagógica a partir do momento em que impõe a prática como elemento central e base da formação docente. Rosso (2010) aponta reformulações realizadas em alguns cursos de licenciatura tomando por base as Novas Diretrizes Curriculares para as Licenciaturas, estas mantiveram os estereótipos comuns às licenciaturas, os problemas e os conflitos presentes nos currículos

anteriores. Outra investigação que teve por objetivo identificar o efeito das mudanças propostas nas Diretrizes Curriculares, realizada por Proença (2010), mostrou que não foi possível dar às licenciaturas a identidade de um curso de formação para a docência - tais cursos ainda apresentam as mesmas características desde a sua criação.

Alguns autores mencionam a identidade profissional, os conhecimentos e habilidades necessários ao exercício profissional. É o que podemos notar em Frison (2012), cuja tese teve os objetivos de investigar e analisar os saberes docentes e as aprendizagens sobre conhecimentos profissionais de professores construídos durante a elaboração e o desenvolvimento de propostas de ensino, denominados Situações de Estudo (SEs). Buscou compreender que mudanças ocorrem nas ações de professores durante o desenvolvimento de propostas de trabalho que lhes permitem refletir sobre a própria prática. Observou que as propostas de ensino denominadas SEs, produzidas na formação inicial e desenvolvidas no espaço/tempo do estágio de docência, quando acompanhadas por pesquisa, aumentam seu potencial formativo, oferecem maiores chances para a (re)significação e a produção de conhecimentos profissionais de professor, favorecem a constituição de um professor reflexivo, mais autônomo e capaz de tomar decisões conscientes e contribuem para qualificar a formação, a atuação e o desenvolvimento dos estudantes.

2.2 A PRÁTICA PROFISSIONAL DO PROFESSOR

O exercício do magistério é uma função antiga, e os problemas decorrentes desta profissão acompanham o processo desde os seus primórdios. Alguns estudos brasileiros demonstram uma relação importante entre a saúde dos professores e suas condições de vida e de trabalho, ou seja, quando as condições para o desempenho de suas funções se torna inadequada, aumenta a predisposição dos mesmos para o desenvolvimento de distúrbios e síndromes (VEDOVATO e MONTEIRO, 2008).

No setor da educação, o processo de reestruturação produtiva apresenta novas demandas que impulsionam transformações na organização do trabalho docente. A inserção dos indivíduos no mercado de trabalho exige níveis de escolarização cada vez mais elevados. Para atender às novas demandas de organização dos sistemas de produção, espera-se da escola e, principalmente, do docente a formação de um

profissional flexível e polivalente. No Brasil, as transformações na organização do trabalho docente como novas exigências e as competências requeridas modificam a atividade de ensinar e, por não proverem os meios compatíveis, criam uma sobrecarga de trabalho (GASPARINI, BARRETO, ASSUNÇÃO, 2006).

O professor é o profissional do magistério encarregado de transmitir, pessoalmente, conhecimentos e educar o aluno. Estas são tarefas complexas e cada dia mais cobradas dos professores. Para ensinar, não basta o conhecimento técnico-científico da matéria; é preciso, muito, saber mais: repassar conhecimento, ter domínio de sala, tratar o aluno com respeito e, ao mesmo tempo, com autoridade, saber elaborar as avaliações e avaliar os alunos, prepará-los para a vida, ajudá-los a amadurecer de acordo com as etapas de sua existência (MARQUES, 2009).

Não é de hoje que a profissão professor é tratada como diferenciada, mediante a complexidade e o nível de desgaste físico e emocional que encara a rotina docente. O Magistério sempre foi tido pela legislação como uma atividade penosa, que causa desgaste de ordem física ou psicológica, em razão da repetição de movimentos, pressões e tensões psicológicas que afetam emocionalmente o trabalhador. O Decreto 53.831/64 enquadrou a função de professor como penosa, (BRASIL, 1988).

Para Dartora (2009, p. 73), “sendo o trabalho do professor penoso, e não existindo regulamentação legal, estar-se-á ferindo o princípio da dignidade humana, que tem proteção constitucional”. Não é difícil entendermos o processo histórico e dialético que acarretou tais extremos. A partir do século XVIII, o trabalho docente ganhou novo formato, mantendo a ordem capitalista, pautando-se na mais-valia e na competição, com salários declinados, exaustiva jornada de trabalho e maior exposição a fatores de risco.

A pesada rotina do trabalho docente implica estudar e preparar aulas; ensinar e instruir através dos conteúdos; despertar o interesse para a aprendizagem; avaliar, recuperar, cuidar e aconselhar; amparar emocionalmente os alunos, buscando atendê-los na subjetividade de seus problemas; atender pais; ocupar-se de questões ligadas à gestão; assistir e participar efetivamente das reuniões pedagógicas e atividades extracurriculares; lidar com a falta de estrutura e de materiais didáticos necessários; zelar pelo patrimônio da escola; conviver com a violência social que já invade muitas das salas de aulas, bem como outras tantas atividades e o professor, quer se multiplicando ou se dividindo para realizá-las, alcança como resultado a

fragmentação de seu trabalho. Fato é que “a docência comporta diversas ambiguidades, diversos elementos informais, indeterminados, incertezas, imprevistos” (TARDIF; LESSARD, 2009, p. 43) De acordo com Marques (2009), todo professor leva trabalho da escola para casa e sua atividade não se esgota no ambiente físico da Instituição de Ensino, além do que a aula ministrada em alguns minutos esconde várias horas de preparação, estudo, pesquisa, meditação e leitura.

Em estudo realizado por Barros (2009), foi possível identificar que grande parte das “frustrações e desapontamentos” que o professor encontra na realização das tarefas profissionais cotidianas está enraizada nas condições concretas de trabalho produzidas pela organização institucional, como sobrecarga de trabalho, grande número de alunos em sala de aula, ausência de materiais para as aulas, dificuldade para efetivar as propostas oficiais por falta de apoio institucional, pequeno reconhecimento profissional, além da dificuldade para efetivar as atividades planejadas e do descontentamento com a própria forma de atuação.

Ao longo do tempo, os professores vêm sofrendo transformações no seu cotidiano, em decorrência das novas tecnologias, mudanças no sistema educacional e nas formas de organização do seu trabalho. Com isso, a rotina do seu trabalho modificou, as exigências socioeconômicas aumentaram o que favorece a exposição deste trabalhador a cargas de trabalho fatigantes e a dispor de menos tempo para o lazer e o convívio familiar, tornando-o vulnerável ao sofrimento e ao adoecimento (FONTANA, 2010).

2.3 CAPACIDADE PARA O TRABALHO

Muitos fatores podem afetar a capacidade para o trabalho, como o próprio ambiente de trabalho e o estilo de vida do docente. Martinez e colaboradores (2009) descrevem a capacidade para o trabalho como uma condição resultante da combinação entre recursos humanos em relação às demandas físicas, mentais e sociais do trabalho, cultura organizacional e ambiente de trabalho. Ainda segundo o mesmo autor, os fatores que levam à diminuição da capacidade de trabalho começam a se acumular na meia idade. Investir na manutenção da capacidade de trabalho e na capacidade funcional permanece com os trabalhadores quando eles se aposentam e

entram na terceira fase da vida. A qualidade de vida durante essa fase da vida continua adequada e a sociedade como um todo se beneficia com a redução dos gastos para manter a saúde dos idosos.

As alterações na capacidade para o trabalho podem ser avaliadas e classificadas através do índice de capacidade para o trabalho (ICT), sendo este, um instrumento que permite avaliar a capacidade para o trabalho a partir da percepção do próprio trabalhador, por meio de dez questões sintetizadas em sete dimensões: (1) “capacidade para o trabalho atual e comparada com a melhor de toda a vida”, representada por escore de 0 a 10 pontos; (2) “capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho”, por meio de duas questões sobre a natureza do trabalho (físico, mental ou misto) e que, ponderadas, fornecem um escore de 2 a 10 pontos; (3) “número atual de doenças auto-referidas e diagnosticadas por médico” obtido a partir de uma lista de 51 doenças, definindo um escore de 1 a 7 pontos; (4) “perda estimada para o trabalho devido a doenças”, obtida através de uma questão com escore variando de 1 a 6 pontos; (5) “faltas ao trabalho por doenças”, obtida a partir de uma questão sobre o número de faltas, categorizada em cinco grupos, com escore variando de 1 a 5 pontos; (6) “prognóstico próprio sobre a capacidade para o trabalho” obtida a partir de uma questão com pontuação de 1, 4 ou 7 pontos; e (7) “recursos mentais” a partir de um escore de 1 a 4 pontos obtido pela ponderação das respostas das três questões. Os resultados das sete dimensões fornecem uma medida da capacidade para o trabalho que varia de 7 a 49 pontos (TUOMI, 2010).

Este instrumento foi elaborado a partir de estudos realizados na Finlândia, com acompanhamento de uma coorte de trabalhadores de 1981 a 1992, em pesquisas sobre a capacidade para o trabalho com base no modelo teórico estresse-desgaste (KUJALA ET. AL. 2005). Através da utilização deste instrumento, o profissional de Saúde Ocupacional pode em colaboração com os trabalhadores, elaborar um programa individual ou em grupo para ajudar a manter ou recuperar a capacidade e a qualidade de vida no trabalho.

O estudo da Capacidade para o Trabalho (ICT) muito tem a contribuir para a avaliação dos serviços prestados pelos profissionais da educação, uma vez que avalia as competências físicas e emocionais necessárias para o desenvolvimento do trabalho, construindo um perfil da capacidade laboral desses trabalhadores. Esses indicadores podem resultar em melhorias tanto para os profissionais, no tocante à sua

qualidade de vida, quanto para as instituições de ensino, que poderão atuar diretamente sobre as causas de potenciais problemas que geram o comprometimento da sua função, minimizando os possíveis danos que poderiam afetar a sua saúde e mantendo as condições adequadas para o desenvolvimento de suas funções (QUEIROZ, 2013).

2.4 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Ao longo do tempo, o trabalho ganhou importância crescente na vida das pessoas, ocupando um espaço cada vez maior, passando a ser determinante para sua sobrevivência e qualidade de vida. Atualmente, a atividade laboral ganha representatividade até no convívio social dos indivíduos, no sentido de que a empresa onde trabalha passa a fazer parte de sua representação. Nesta perspectiva, observa-se que a atividade profissional na atualidade torna-se muito importante na vida das pessoas, tendo em vista que a grande maioria delas trabalha e dedica o maior tempo de suas vidas às atividades laborais nas empresas.

Rodrigues (2009) considera que o trabalho detém um valor significativo na sociedade atual, onde as pessoas são inseridas neste mercado cada vez mais jovens, podendo-se comprovar que a empresa em que trabalha passa a ser uma referência em suas vidas até para sua identificação. Assim, a relevância do trabalho na sociedade atual e na vida das pessoas individualmente é indiscutível, tendo em vista que, além das questões relacionadas com a sobrevivência, traz para o ser humano o sentimento de utilidade, de contribuição para com a sociedade.

A qualidade de vida (QV) dos professores pode influenciar as condições de trabalho. Fatores psicológicos ligados ao estresse docente incluem ansiedade, depressão, irritabilidade, hostilidade e exaustão emocional, sendo que entre as repercussões orgânicas mais citadas destacam-se doenças cardiovasculares, labirintite, faringite, neuroses, fadiga, insônia e tensão nervosa (REIS, 2006). Pode-se analisar, a partir dessas questões, que cada vez mais a atividade docente tem se expandido além do campo pedagógico, provocando excessivo desgaste físico e emocional dessa categoria, o que pode comprometer a qualidade de vida desses trabalhadores. Esse pensamento está em conformidade com as pesquisas de Branquinho (2010), que refere que a partir da década de 1980 existe consenso entre

os pesquisadores de que a origem da maioria dos problemas enfrentados pelos docentes reside nas recentes transformações ocorridas no contexto social, político, cultural e econômico, bem como nas reformas educacionais implantadas nas últimas décadas. Como decorrência desses problemas, os principais efeitos são doenças, transtornos psíquicos, estresse e Burnout, o que tem afetado negativamente a qualidade de vida dos professores.

A Constituição Federal do Brasil trata os fatores de saúde e a qualidade de vida como direitos fundamentais. Para Rodriguez e Alves (2008):

A qualidade de vida no trabalho na maioria das vezes ocorre em função de um conjunto de fatores que independem do profissional. O que se observa é que a atribuição da vida diária, inclusive, precisando dar aulas em diversos lugares para garantir uma vida financeira mais estável, acabam por levar o profissional docente a não perceber o nível de qualidade de trabalho oferecido. Muitas vezes estão envolvidos em escolas que não oferecem as condições mínimas de exercer suas atividades com dignidade, com respeito e ética, além de receberem um salário muito aquém de sua capacidade, de seu esforço e, especialmente, de sua responsabilidade quanto à educação dos jovens e adolescentes sob sua responsabilidade (Rodriguez e Alves, 2008, p. 7).

O Plano Nacional de Educação (PNE) 2011-2020 traz como meta, entre outras, a busca pela garantia do padrão de qualidade em todas as instituições de ensino, por meio do domínio de saberes, habilidades e atitudes necessárias ao desenvolvimento do cidadão (BRASIL, 2011). Observa-se, no contexto atual, preocupação dos governos em oferecer excelência na educação, porém não há como se falar em educação de qualidade sem se levar em consideração a valorização humana dos professores.

3. METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como quantitativo, transversal e de caráter descritivo. Foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário de Maringá, parecer nº182.926/2012.

A seleção das escolas públicas e particulares do ensino fundamental e médio foi feito por sorteio. Das 248 escolas do Município, 72 foram sorteadas para o estudo. O número de professores entrevistados foi o mesmo para todas as escolas. Quanto

às instituições de ensino superior foram selecionadas apenas 2, sendo 1 pública e outra privada, ambas com infraestruturas semelhantes, detentoras de amplo espaço físico, e número de alunos e professores.

3.1 SUJEITOS DA PESQUISA

Segundo, MEC - INEP e SEED o número de docentes cadastrados e ativos no ano de 2012 na cidade de Maringá-PR do ensino fundamental foi de 2.654, do ensino médio foi de 1.112 e do ensino superior foi de 1.290. A amostra foi constituída por 710 docentes do ensino fundamental, 710 do ensino médio e 360 do ensino superior, todos da rede pública e privada, como descrito no diagrama da figura 1. Os cálculos para obtenção do tamanho da amostra foram realizados no programa StatDisk versão 8.1, considerando nível de confiança de 95% e margem de erro de 5%.

Figura 1: Diagrama da amostragem de docentes



Os parâmetros sócio demográficos como idade, gênero, raça, estado civil, religião, tempo de exercício da profissão, nível de formação do docente foram

avaliados a partir da aplicação de um questionário específico (Anexo 1). A avaliação da capacidade para o trabalho foi realizada através da aplicação de um instrumento já validado, o “Índice de capacidade para o trabalho - ICT” (Anexo 2).

Foi incluído neste trabalho professores de ambos os sexos, atuantes com ou sem registro em carteira há pelo menos dois anos. Foram excluídos professores que tiveram afastamento por doenças ocupacionais ou acidentes oriundos do trabalho nos últimos três anos, com exceção da gestação.

3.2 INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados através do questionário sócio demográfico e do instrumento ICT. Este último, permite avaliar a capacidade para o trabalho a partir da percepção do próprio trabalhador (Quadro 1), por meio de dez questões sintetizadas em sete dimensões: (1) “capacidade para o trabalho atual e comparada com a melhor de toda a vida”, representada por escore de 0 a 10 pontos; (2) “capacidade para o trabalho em relação às exigências do trabalho”, por meio de duas questões sobre a natureza do trabalho (físico, mental ou misto) e que, ponderadas, fornecem um escore de 2 a 10 pontos, sendo que o escore pontuado pelo entrevistado para exigências físicas é multiplicado por 1,5 e as exigências mentais são multiplicadas por 0,5; (3) “número atual de doenças auto referidas e diagnosticadas por médico” obtido a partir de uma lista de 51 doenças, definindo um escore de 1 a 7 pontos de acordo com as doenças referidas por médico; (4) “perda estimada para o trabalho devido a doenças”, obtida através de uma questão com escore variando de 1 a 6 pontos; (5) “faltas ao trabalho por doenças”, obtida a partir de uma questão sobre o número de faltas, categorizada em cinco grupos, com escore variando de 1 a 5 pontos; (6) “prognóstico próprio sobre a capacidade para o trabalho” obtida a partir de uma questão com pontuação de 1, 4 ou 7 pontos; e (7) “recursos mentais” a partir de um escore de 1 a 4 pontos obtido pela ponderação das respostas das três questões. Os resultados das sete dimensões fornecem uma medida da capacidade para o trabalho que varia de 7 a 49 pontos (TUOMI, 2010).

Os dados obtidos através do questionário foram organizados em Planilhas do Microsoft Excel 2010 e posteriormente analisados no programa R.3.0.2. Foi utilizado teste Exato de Fisher para verificar possíveis associações entre variáveis em estudo desde que estas fossem qualitativas. Já para as variáveis quantitativas foi utilizado Teste t de Student não pareado ou ANOVA One-way. Os dados foram apresentados como médias e desvio padrão (média \pm Desvio Padrão). A variável ICT foi trabalhada de maneira quantitativa e qualitativa (utilizando as categorizações do Quadro 1). O nível de significância estatística utilizada foi de 5%, ou seja, $p < 0,05$.

Quadro 1 - Características do Índice de Capacidade para o Trabalho.

Pontos	Capacidade para o Trabalho	Objetivos das Medidas
7 – 27	Baixa	Restaurar a capacidade para o trabalho
28 – 36	Moderada	Melhorar a capacidade para o trabalho
37 – 43	Boa	Melhorar a capacidade para o trabalho
44 – 49	Ótima	Manter a capacidade para o trabalho

TUOMI, 2010

Este questionário foi elaborado a partir de estudos realizados na Finlândia, com acompanhamento de uma coorte de trabalhadores de 1981 a 1992, em pesquisas sobre a capacidade para o trabalho com base no modelo teórico estresse-desgaste (KUJALA et al., 2005). Foram feitas adaptações no presente questionário com intuito de minimizar dúvidas existentes no momento da auto-aplicação, quanto à linguagem e terminologias utilizadas na versão original do instrumento.

A coleta dos dados foi realizada na própria escola onde o professor lecionava, preferencialmente no horário do intervalo com intuito de não atrapalhar as aulas nas instituições de ensino. O questionário é auto-aplicativo, mas mesmo assim, a

explicação detalhada sobre o seu preenchimento foi feita aos professores pela própria pesquisadora, evitando assim qualquer dúvida.

3.3 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Para realização da pesquisa nas instituições de ensino foi solicitada autorização da diretoria tanto nas escolas públicas quanto nas privadas. Nas escolas públicas foi solicitada também autorização do Núcleo Regional de Educação da cidade de Maringá.

A pesquisadora visitou os professores em suas instituições de ensino a fim de explicar os objetivos da pesquisa e os procedimentos envolvidos, efetuar o convite aos docentes para participar do estudo. Os que desejaram participar assinaram um termo de Consentimento Livre (Apêndice I).

Para garantir a fidedignidade dos resultados da pesquisa e manter a identidade dos participantes em sigilo os questionários foram identificados através de código sequencial de números.

4. RESULTADOS

4.1 PERFIL SÓCIO DEMOGRÁFICO DOS PROFESSORES NOS DIFERENTES NÍVEIS DE ENSINO.

Tratando-se do Ensino Fundamental, foram avaliados 395 professores com média de idade de $42,3 \pm 12,0$ anos com predomínio de professores do sexo feminino representando 55,9% (n=221) do total. A faixa etária de maior frequência foi a de 51 a 60 anos correspondendo a 27,8% (n=110). A maioria dos professores relataram ser solteiros (46,1%; n=182); 25,1% (n=99) deles descreveram-se como pertencentes a raça branca; e 43,0% (n=170) afirmaram serem evangélicos. Quanto ao tempo de trabalho, em 22,5% (n=89) e 22,3% (n=88) dos professores o tempo de trabalho variou de 6 a 10 anos e de 0 a 5 anos respectivamente; 60,0% (n=237) dos entrevistados

desenvolviam suas atividades em um período de 23 a 44 horas semanais; 50,1% (n=198) eram professores de escola pública e 49,9% (n=197) de escolas privadas (Tabela 1).

Tabela 1. Distribuição dos professores do Ensino Fundamental, segundo características sócias demográficas e profissionais. Maringá, Paraná, 2013.

Variáveis	Fundamental	
	n	%
Idade	42,3±12,0	
Gênero		
Feminino	221	55,9
Masculino	174	44,1
Faixa etária		
20 a 30 anos	89	22,5
31 a 40 anos	103	26,1
41 a 50 anos	82	20,8
51 a 60 anos	110	27,8
61 a 70 anos	11	2,8
Raça		
Não declarado	65	16,5
Mulato (a)	66	16,7
Amarelo (a)	33	8,4
Pardo (a)	66	16,7
Negro (a)	66	16,7
Branco (a)	99	25,1
Estado Civil		
Solteiro (a)	182	46,1
Casado (a)	151	38,2
Viúvo (a)	19	4,8
Divorciado (a)	43	10,9
Religião		
Católico (a)	115	29,1
Evangélico (a)	170	43,0

Não declarada	110	27,8
Tempo de docência		
De 0 a 5 anos	88	22,3
De 6 a 10 anos	89	22,5
De 11 a 15 anos	67	17,0
De 16 a 20 anos	64	16,2
De 21 a 25 anos	45	11,4
De 26 a 30 anos	16	4,1
De 30 a 35 anos	13	3,3
De 36 a 40 anos	13	3,3
Carga horária semanal		
De 0 a 22 horas	158	40,0
De 23 a 44 horas	237	60,0
Categoria administrativa		
Privada	198	50,1
Pública	197	49,9

Fonte: do pesquisador, 2013

De acordo com as análises realizadas, o ensino médio apresentou os seguintes resultados na Tabela 2: 59,0% (n=190) dos professores são do gênero feminino, a faixa etária de maior frequência foi a de 31 a 40 anos (27,0%; n=87), com idade média de 41,5±11,8 anos; 37,9% (n=122) dos professores eram casados; 24,8% (n=80) dos professores avaliados eram da raça branca e 43,5% (n=14) eram evangélicos; em 26,1% (n=84) dos professores o tempo de trabalho como docente variou de 0 a 5 anos; 60,2% (n=194) dos entrevistados desenvolviam suas atividades em um período de 23 a 44 horas semanais e os percentuais de professores das categorias administrativas pré-estabelecidas em pública e privada foram iguais com 50%; (n=161) cada uma delas.

Tabela 2. Distribuição dos professores do Ensino Médio, segundo características sócio demográficas e profissionais. Maringá, Paraná, 2013.

Variáveis	Tipo de docência	
	Médio	

	n	%
Idade	41,5±11,8	
Gênero		
Feminino	190	59,0
Masculino	132	41,0
Faixa etária		
20 a 30 anos	77	23,9
31 a 40 anos	87	27,0
41 a 50 anos	65	20,2
51 a 60 anos	82	25,5
61 a 70 anos	11	3,4
Raça		
Não declarado	54	16,8
Mulato (a)	53	16,5
Amarelo (a)	27	8,4
Pardo (a)	54	16,8
Negro (a)	54	16,8
Branco (a)	80	24,8
Estado Civil		
Solteiro (a)	110	34,2
Casado (a)	122	37,9
Viúvo (a)	20	6,2
Divorciado (a)	70	21,7
Religião		
Católico (a)	89	27,6
Evangélico (a)	140	43,5
Não declarada	93	28,9
Tempo de docência		
De 0 a 5 anos	84	26,1
De 6 a 10 anos	76	23,6
De 11 a 15 anos	57	17,7
De 16 a 20 anos	36	11,2
De 21 a 25 anos	36	11,2
De 26 a 30 anos	12	3,7
De 30 a 35 anos	16	5,0
De 36 a 40 anos	5	1,6

Carga horária semanal		
De 0 a 22 horas	128	39,8
De 23 a 44 horas	194	60,2
Categoria administrativa		
Privada	161	50,0
Pública	161	50,0

Fonte: do pesquisador, 2013

As características sócio demográficas dos professores do ensino superior estão descritas na Tabela 3, após a coleta dos dados verificou-se um número maior de professores do gênero feminino (58,1%; n=219); a faixa etária de maior frequência foi de 31 a 40 anos (26,0%; n=98), com idade média de 41,7±11,9 anos; 25,2% (n=95) são da raça branca, 44,6% (n=168) eram casados e 42,2% (n=159) se declararam como evangélicos; 26,3% (n=99) dos professores tinham até 5 anos de trabalho docente; 59,7% dos entrevistados desenvolviam suas atividades em um período de 23 a 44 (n=225) horas semanais e quanto as categorias administrativas dos professores, 63,7% (n=240) eram da rede publica de ensino.

Tabela 3. Características sócio demográficas e profissionais dos professores do Ensino Superior. Maringá, Paraná, 2013.

Variáveis	Tipo de docência	
	Superior	
	n	%
Idade	41,7±11,9	
Gênero		
Feminino	219	58,1
Masculino	158	41,9
Faixa etária		
20 a 30 anos	88	23,3
31 a 40 anos	98	26,0
41 a 50 anos	95	25,2
51 a 60 anos	82	21,8
61 a 70 anos	14	3,7

Raça		
Não declarado	63	16,7
Mulato (a)	63	16,7
Amarelo (a)	31	8,2
Pardo (a)	62	16,4
Negro (a)	63	16,7
Branco (a)	95	25,2
Estado Civil		
Solteiro (a)	131	34,7
Casado (a)	168	44,6
Viúvo (a)	23	6,1
Divorciado (a)	55	14,6
Religião		
Católico (a)	108	28,6
Evangélico (a)	159	42,2
Não declarada	110	29,2
Tempo de docência		
De 0 a 5 anos	99	26,3
De 6 a 10 anos	94	24,9
De 11 a 15 anos	55	14,6
De 16 a 20 anos	42	11,1
De 21 a 25 anos	38	10,1
De 26 a 30 anos	16	4,2
De 30 a 35 anos	16	4,2
De 36 a 40 anos	17	4,5
Carga horária semanal		
De 0 a 22 horas	152	40,3
De 23 a 44 horas	225	59,7
Categoria administrativa		
Privada	137	36,3
Pública	240	63,7

Fonte: do pesquisador, 2013

4.2 AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE PARA O TRABALHO RELACIONADO AOS DIFERENTES NÍVEIS DE ENSINO

Os professores do gênero feminino apresentaram ICT estatisticamente maior do que dos professores gênero masculino, ($p=0,000001$); professores na faixa etária de 20 a 35 anos apresentaram ICT maior do que os da faixa etária dos 51 anos ou mais ($p=0,002010$); A faixa etária dos 61 aos 70 anos difere de todas as demais ($p=0,000679$); O professor que apresentou tempo de docência de 36 a 40 anos apresentou ICT inferior aos professores com 6 a 10 anos e com 16 a 20 anos ($p=0,000679$); Os casados também apresentaram ICT menor do que o restante dos professores avaliados ($p=0,000001$) e o professor de escola pública apresentou ICT estatisticamente maior quando comparado com a escola privada ($p=0,00015$); como se pode verificar na Tabela 4.

Tabela 4. Comparação das médias de ICT dos professores do Ensino Fundamental segundo as variáveis avaliadas. Maringá, Paraná, 2013.

Variáveis	Categorias	n	Média	±	Desvio Padrão	P
Tipo	Pública	240	40,06	±	2,85	0,793212* (1)
	Privada	137	39,99	±	2,55	
Gênero	Masculino	158	39,06	±	2,99	0,000001* (1)
	Feminino	219	40,74	±	2,31	
Faixa etária I	20 a 35 anos	139	40,27	±	2,77	0,036090 (2)a
	36 a 50 anos	142	39,79	±	2,64	
	51 anos ou mais	96	40,05	±	2,85	
Faixa etária II	20 a 30 anos	88	40,55	±	2,82	0,339414 (2)
	31 a 40 anos	98	39,97	±	2,57	
	41 a 50 anos	95	39,61	±	2,69	
	51 a 60 anos	82	39,79	±	2,85	
	61 a 70 anos	14	41,54	±	2,45	
Tempo de docência	De 0 a 5 anos	99	40,40	±	2,66	0,445417 (2)
	De 6 a 10 anos	94	39,99	±	2,82	
	De 11 a 15 anos	55	39,68	±	2,70	
	De 16 a 20 anos	42	39,87	±	2,44	
	21 a 25 anos	38	39,74	±	2,82	
	De 26 a 30 anos	16	39,22	±	2,95	
	30 a 35 anos	16	40,19	±	2,85	
	36 a 40 anos	17	41,00	±	3,12	

Carga horária	De 0 a 22 horas	152	40,22	±	2,69	0,279701 (1)
	De 23 a 44 horas	225	39,91	±	2,77	
Raça	Branco(a)	95	40,33	±	2,68	0,112990 (2)
	Amarelo(a)	31	40,18	±	2,68	
	Negro(a)	63	40,17	±	2,51	
	Mulato(a)	63	39,16	±	2,73	
	Pardo(a)	62	39,91	±	2,95	
	Não declarado	63	40,37	±	2,80	
Estado civil	Solteiro(a)	131	41,26	±	2,35	0,00001* (2)b
	Casado(a)	168	38,35	±	2,36	
	Divorciado(a)	55	41,76	±	2,10	
	Viúvo(a)	23	41,26	±	1,80	
Religião	Não declarado	110	40,16	±	2,76	0,774601 (2)
	Católico(a)	108	40,06	±	2,75	
	Evangélico(a)	159	39,92	±	2,73	

(1) Teste t; (2) ANOVA; * p significativo para o teste avaliado considerando nível de significância de 5%

a: Existe diferença entre as faixas etárias 51 a 60 anos e de 41 a 50 anos; b: Casados difere dos demais.

A Tabela 5 mostra a distribuição dos professores, segundo seu índice de capacidade para o trabalho, que apresentou como valor médio o escore de $39,9 \pm 3,0$ sendo que 75,7% (n=299) dos professores com capacidade boa para o trabalho.

Tabela 5. Distribuição dos professores do Ensino Fundamental, segundo o índice de capacidade para o trabalho (ICT). Maringá, Paraná, 2013.

Capacidade para o trabalho	Fundamental	
	n	%
Média ± Desvio padrão	39,9±3,0	
Boa	299	75,7
Moderada	59	14,9
Ótima	37	9,4
Total	395	100

Fonte: do pesquisador, 2013

Assim como apresentado anteriormente para o outro nível de ensino, no nível médio, as professoras apresentaram ICT estatisticamente maior do que dos professores ($p=0,00001$); a faixa etária de 41 a 50 anos apresentou ICT maior do que a faixa etária dos 51 anos ou mais ($p=0,002010$); A faixa etária dos 61 aos 70 anos difere de todas as demais ($p=0,000679$); Os casados também apresentaram ICT menor do que o restante dos professores avaliados ($p=0,000001$) e o professor de escola pública apresentou ICT estatisticamente maior quando comparado com a escola privada ($p=0,000361$); como se pode verificar na Tabela 6.

Tabela 6. Comparação das médias de ICT dos professores do Ensino Médio segundo as variáveis avaliadas. Maringá, Paraná, 2013.

Variáveis	Categorias	n	Médio	±	Desvio Padrão	P
Categoria administrativa	Pública	161	41,02	±	2,95	0,000361* (1)
	Privada	161	39,89	±	2,69	
Gênero	Masculino	132	39,34	±	3,10	0,00001* (1)
	Feminino	190	41,23	±	2,42	
Faixa etária I	20 a 35 anos	116	40,31	±	2,98	0,037622 (2)a
	36 a 50 anos	113	41,00	±	2,56	
	51 anos ou mais	93	39,98	±	3,02	
Faixa etária II	20 a 30 anos	77	40,27	±	3,08	0,003423*(2)b
	31 a 40 anos	87	40,57	±	2,66	
	41 a 50 anos	65	41,19	±	2,58	
	51 a 60 anos	82	39,80	±	2,98	
	61 a 70 anos	11	41,36	±	3,07	
Tempo de docência	De 0 a 5 anos	84	40,17	±	3,20	0,779753 (2)
	De 6 a 10 anos	76	40,64	±	2,62	
	De 11 a 15 anos	57	40,95	±	2,40	
	De 16 a 20 anos	36	40,33	±	2,72	
	21 a 25 anos	36	40,22	±	2,90	
	De 26 a 30 anos	12	39,71	±	3,33	
	30 a 35 anos	16	40,66	±	3,81	
	36 a 40 anos	5	40,60	±	3,05	
Carga horária	De 0 a 22 horas	128	40,50	±	2,84	0,835104 (1)
	De 23 a 44 horas	194	40,43	±	2,90	

Raça	Branco(a)	80	40,43	±	2,82	0,475434 (2)
	Pardo(a)	54	40,25	±	3,24	
	Negro(a)	54	40,50	±	2,72	
	Amarelo(a)	27	41,52	±	2,44	
	Não declarado	54	40,17	±	3,07	
	Mulato (a)	53	40,42	±	2,70	
Estado civil	Solteiro(a)	110	41,70	±	2,38	0,00001* (2)c
	Casado(a)	122	38,32	±	2,53	
	Divorciado(a)	70	41,86	±	2,01	
	Viúvo(a)	20	41,73	±	2,04	
Religião	Católico(a)	89	40,80	±	2,49	0,355596 (2)
	Evangélico(a)	140	40,24	±	2,88	
	Não declarado	93	40,44	±	3,18	

(1) Teste t; (2) ANOVA; * p significativo para o teste avaliado considerando nível de significância de 5%

a: Existe diferença entre 36 a 50 anos e 50 anos ou mais;

b: Existe diferença entre as faixas etárias 51 a 60 anos e 41 a 50 anos;

c: Os casados diferem dos demais grupos

Assim como apresentado anteriormente na outra modalidade de ensino, a Tabela 7 mostra a distribuição dos professores do ensino médio, segundo seu índice de capacidade para o trabalho, que apresentou como valor médio o escore de $40,5 \pm 2,9$ e 75,5% (n=243) com capacidade boa para o trabalho.

Tabela 7. Distribuição dos professores do Ensino Médio, segundo o índice de capacidade para o trabalho (ICT). Maringá, Paraná, 2013.

Capacidade para o trabalho	Médio	
	n	%
Média ± Desvio padrão	40,5±2,9	
Boa	243	75,5
Moderada	32	9,9
Ótima	47	14,6
Total	322	100

Fonte: do pesquisador, 2013

Tratando-se do nível superior, as professoras apresentaram ICT estatisticamente maior do que dos professores ($p=0,00001$); a faixa etária de 36 a 50 anos apresentou ICT maior do que a faixa etária dos 51 anos ou mais ($p=0,036090$); Os casados também apresentaram ICT menor do que o restante dos professores avaliados ($p=0,000001$), como se pode verificar na Tabela 8.

Tabela 8. Comparação das médias de ICT dos professores do Ensino Superior segundo as variáveis avaliadas. Maringá - Paraná, 2013.

Variáveis	Categorias	n	Média	±	Desvio Padrão	P
Gênero	Masculino	158	39,06	±	2,99	0,00001* (1)
	Feminino	219	40,74	±	2,31	
Faixa etária I	20 a 35 anos	139	40,27	±	2,77	0,036090 (2)a
	36 a 50 anos	142	39,79	±	2,64	
	51 anos ou mais	96	40,05	±	2,85	
Faixa etária II	20 a 30 anos	88	40,55	±	2,82	0,339414 (2)
	31 a 40 anos	98	39,97	±	2,57	
	41 a 50 anos	95	39,61	±	2,69	
	51 a 60 anos	82	39,79	±	2,85	
	61 a 70 anos	14	41,54	±	2,45	
Tempo de docência	De 0 a 5 anos	99	40,40	±	2,66	0,445417 (2)
	De 6 a 10 anos	94	39,99	±	2,82	
	De 11 a 15 anos	55	39,68	±	2,70	
	De 16 a 20 anos	42	39,87	±	2,44	
	21 a 25 anos	38	39,74	±	2,82	
	De 26 a 30 anos	16	39,22	±	2,95	
	30 a 35 anos	16	40,19	±	2,85	
	36 a 40 anos	17	41,00	±	3,12	
Carga horária	De 0 a 22 horas	152	40,22	±	2,69	0,279701 (1)
	De 23 a 44 horas	225	39,91	±	2,77	
Raça	Branco(a)	95	40,33	±	2,68	0,112990 (2)
	Amarelo(a)	31	40,18	±	2,68	
	Negro(a)	63	40,17	±	2,51	
	Mulato(a)	63	39,16	±	2,73	

	Pardo(a)	62	39,91	±	2,95	
	Não declarado	63	40,37	±	2,80	
Estado civil	Solteiro(a)	131	41,26	±	2,35	0,00001* (2)b
	Casado(a)	168	38,35	±	2,36	
	Divorciado(a)	55	41,76	±	2,10	
	Viúvo(a)	23	41,26	±	1,80	
Religião	Não declarado	110	40,16	±	2,76	0,774601 (2)
	Católico(a)	108	40,06	±	2,75	
	Evangélico(a)	159	39,92	±	2,73	
Categoria administrativa	Pública	240	40,06	±	2,85	0,793212* (1)
	Privada	137	39,99	±	2,55	

Fonte: do pesquisador, 2013

(1) Teste t; (2) ANOVA; * p significativo para o teste avaliado considerando nível de significância de 5%

a: Existe diferença entre as faixas etárias 51 a 60 anos e de 41 a 50 anos;

b: Casados difere dos demais.

A Tabela 9 mostra a distribuição dos professores, segundo seu índice de capacidade para o trabalho, que apresentou como valor médio o escore de $40,0 \pm 2,7$, sugerindo capacidade de trabalho boa e 78,5% (n=296) dos professores foram classificados com capacidade boa para o trabalho.

Tabela 9 – Distribuição dos professores do Ensino Superior, segundo o índice de capacidade para o trabalho (ICT). Maringá, Paraná, 2013.

Capacidade para o trabalho	Superior	
	n	%
Média ± Desvio padrão	40,0±2,7	
	29	
Boa	6	78,5
Moderada	40	10,6
Ótima	41	10,9
	37	
Total	7	100

Fonte: do pesquisador, 2013

4.3 AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE PARA TRABALHO RELACIONADO À FAIXA ETÁRIA DOS PROFESSORES NOS DIFERENTES NÍVEIS DE ENSINO.

4.3.1 ENSINO FUNDAMENTAL

A faixa etária de 20 a 30 anos e de 31 a 40 anos existe um predomínio de ICT ótimo; na faixa etária de 41 a 50, ICT bom, e de 51 a 60 bem como, 61 a 70 observou-se uma redução significativa da capacidade para o trabalho (ICT moderado) e essa associação foi significativa estatisticamente ($p=0,02816$) como se pode verificar na Tabela 10.

Tabela 10. Distribuição dos professores do Ensino Fundamental segundo a relação faixa etária e o Índice de Capacidade para o trabalho. Maringá, Paraná, 2013.

Faixa etária	Índice de capacidade para o trabalho					
	Boa		Moderada		Ótima	
	N	%	n	%	n	%
20 a 30 anos	70	17,7	7	1,8	12	3,0
31 a 40 anos	76	19,2	16	4,1	11	2,8
41 a 50 anos	64	16,2	13	3,3	5	1,3
51 a 60 anos	84	21,3	17	4,3	9	2,3
61 a 70 anos	5	1,3	6	1,5	0	0,0

Fonte: do pesquisador, 2013

* Existe associação entre capacidade para o trabalho e faixa etária pelo teste Exato de Fisher considerando nível de confiança de 95% ($p=0,02816$)

4.3.2 ENSINO MÉDIO

Em relação à capacidade de trabalho e a faixa etária, verificou-se na faixa etária de 20 a 30 anos um predomínio de ICT bom, na faixa etária de 31 a 40, ICT Bom assim como na faixa dos 51 até 60, observou-se uma redução significativa da capacidade para o trabalho, ICT moderado e essa associação foi significativa estatisticamente ($p=0,02970$) como se pode verificar na Tabela 11.

Tabela 11. Distribuição dos professores do Ensino Médio, segundo a relação faixa etária e o Índice de Capacidade para o trabalho. Maringá - Paraná, 2013.

Faixa etária	Índice de capacidade para o trabalho					
	Boa		Moderada		Ótima	
	N	%	n	%	n	%
20 a 30 anos	54	16,8	10	3,1	13	4,0
31 a 40 anos	73	22,7	4	1,2	10	3,1
41 a 50 anos	48	14,9	3	0,9	14	4,3
51 a 60 anos	61	18,9	14	4,3	7	2,2
61 a 70 anos	7	2,2	1	0,3	3	0,9

Fonte: do pesquisador, 2013

* Existe associação entre capacidade para o trabalho e faixa etária pelo teste Exato de Fisher considerando nível de confiança de 95% ($p=0,02970$)

4.3.3 ENSINO SUPERIOR

Em relação à capacidade de trabalho e a faixa etária, verificou-se na faixa etária de 20 a 30 um predomínio de ICT ótimo, na faixa etária de 31 a 40 (21,5%, $n=81$) e 41 a 50 (20,4, $n=77$), ICT Bom e de 51 a 60, observou-se uma redução, não ficou evidenciado associação significativa entre Índice de capacidade para o trabalho e

faixa etária quando avaliado os professores do ensino superior ($p=0,90304$) como se pode visualizar na Tabela 12.

Tabela 12. Distribuição dos professores do Ensino Superior, segundo a relação faixa etária e o Índice de Capacidade para o trabalho. Maringá, Paraná, 2013.

Faixa etária	Índice de capacidade para o trabalho					
	Boa		Moderada		Ótima	
	N	%	n	%	n	%
20 a 30 anos	66	17,5	10	2,7	12	3,2
31 a 40 anos	81	21,5	9	2,4	8	2,1
41 a 50 anos	77	20,4	9	2,4	9	2,4
51 a 60 anos	61	16,2	11	2,9	10	2,7
61 a 70 anos	11	2,9	1	0,3	2	0,5

Fonte: do pesquisador, 2013

* Não existe associação entre capacidade para o trabalho e faixa etária pelo teste Exato de Fisher considerando nível de confiança de 95% ($p=0,90304$)

4.4 COMPARAÇÃO DA CAPACIDADE PARA TRABALHO RELACIONADO A TODAS AS VARIÁVEIS ANALISADAS NOS TRÊS NÍVEIS DE ENSINO.

Quando considerado todos os professores, dos três níveis de ensino, os de escola pública apresentaram ICT estatisticamente maior quando comparado com a escola privada ($p=0,000002$); As professoras apresentaram ICT estatisticamente maior do que dos professores ($p=0,000001$); A faixa etária de 51 a 60 anos apresentou ICT maior do que a faixa etária dos 51 anos ou mais ($p=0,002010$); A faixa etária dos 61 aos 70 anos difere de todas as demais ($p=0,000679$); Os casados também apresentaram ICT menor do que o restante dos professores avaliados ($p=0,000001$), como se pode verificar na Tabela 13.

Tabela 13. Comparação das médias de ICT dos professores segundo as variáveis avaliadas. Maringá - Paraná, 2013.

Variáveis	Categorias	n	Média	±	Desvio Padrão	<i>p</i>
Gênero	Feminino	630	40,81	±	2,48	0,00001* (1)
	Masculino	464	39,13	±	3,12	
Faixa etária	20 a 35 anos	389	40,37	±	2,81	0,010972* (2)a
	36 a 50 anos	395	40,13	±	2,81	
	51 anos ou mais	310	39,71	±	3,05	
Faixa etária	20 a 30 anos	254	40,43	±	2,88	0,048510* (2)b
	31 a 40 anos	288	40,18	±	2,75	
	41 a 50 anos	242	40,15	±	2,82	
	51 a 60 anos	274	39,67	±	3,00	
	61 a 70 anos	36	40,03	±	3,47	
Tempo de serviço	De 0 a 5 anos	271	40,26	±	2,85	0,200064 (2)
	6 a 10 anos	259	40,40	±	2,74	
	11 a 15 anos	179	39,98	±	2,90	
	16 a 20 anos	142	40,07	±	2,65	
	21 a 25 anos	119	39,68	±	2,95	
	26 a 30 anos	44	39,63	±	3,18	
	30 a 35 anos	45	40,03	±	3,48	
	36 a 40 anos	35	39,40	±	3,54	
Carga horária	De 0 a 22 horas	438	40,20	±	2,71	0,329941 (1)
	De 23 a 44 horas	656	40,03	±	3,00	
Raça	Branco(a)	274	40,33	±	2,73	0,300329 (2)
	Pardo(a)	182	39,81	±	3,05	
	Negro(a)	183	40,14	±	2,88	
	Amarelo(a)	91	40,25	±	3,00	
	Não declarado	182	40,21	±	2,92	
	Mulato (a)	182	39,80	±	2,89	
Estado civil	Solteiro(a)	423	41,43	±	2,34	0,00001* (2)c
	Casado(a)	441	38,15	±	2,53	
	Divorciado(a)	168	41,46	±	2,31	

	Viúvo(a)	62	41,10	±	2,28	
Religião	Católico(a)	312	40,05	±	2,95	
	Evangélico(a)	469	40,06	±	2,81	0,754849 (2)
	Não declarado	313	40,20	±	2,95	
Categoria administrativa	Pública	598	40,47	±	2,97	
	Privada	496	39,65	±	2,73	0,000002* (1)

Fonte: do pesquisador, 2013

Teste t;

(2) ANOVA; * p significativo para o teste avaliado considerando nível de significância de 5%

5. DISCUSSÃO

Os professores estudados caracterizam-se por ser uma população predominantemente feminina, distribuídos uniformemente entre as instituições públicas e privadas de todos os níveis de ensino. A predominância do sexo feminino entre docentes foi também observada em outros estudos (GASPARINI et al., 2005; GASPARINI et al., 2006; FERNANDES et al., 2009; SANTOS & MARQUES, 2013) que sugeriram que este fato esteja relacionado a fatores socioculturais. Embora, não possamos descartar a hipótese de que o mesmo possa ocorrer na população aqui avaliada, estudos futuros precisam ser realizados para determinar a influência dos fatores socioculturais na ocupação de cargos docentes majoritariamente pelo sexo feminino. Resultados semelhantes também foram obtidos por Birch e Miller (2006), Ma e Koenker (2005), Win e Miller (2005), Smith e Naylor (2001) e Cavalcanti, Guimarães e Sampaio (2007), que argumenta em favor da maturidade, a qual facilita uma compreensão mais ampla e correlaciona-se com a responsabilidade, tornando as mulheres mais responsáveis e mais dedicadas.

Interessantemente, enquanto a média de idade entre os professores foi elevada ($42,3 \pm 12,0$ anos), o tempo médio de atividade docente foi baixo, sendo que quase metade dos professores atuam a menos de dez anos. A demora na formação docente pode explicar esta disparidade, principalmente quando se avalia o ensino superior, visto que as especializações e pós-graduações requeridas para a atuação neste nível de ensino retardam expressivamente o início da atividade docente. De fato, em estudo recente, Santos e Marques (2013) observaram um elevado número de professores com cursos de especialização e pós-graduação tanto no ensino fundamental e médio, e a proporção de professores com nível superior com pós-graduação foi de 86,4%. Embora no presente estudo não há dados referentes à formação docente, a distribuição do número de professores entre os diferentes níveis de ensino é bastante equilibrada, portanto é possível que o tempo de formação docente, principalmente do ensino médio e superior tenha influenciado a relação entre idade e tempo de atividade docente.

Quanto à carga horária semanal realizada pelos docentes nos diferentes níveis de ensino, predominou a jornada de 23 a 44 horas. Jornada esta, considerada longa e excessiva para a função, porém, uma realidade nacional. Estes resultados são semelhantes aos encontrados por Brum e colaboradores em 2012, onde 85% dos entrevistados lecionavam

de 30 a 40 horas semanais. Também, estes resultados se assemelham aos encontrados na pesquisa realizada por Silva e Rosso (2008) no Paraná, em que os autores encontraram em mais de 60% dos entrevistados a jornada de trabalho entre vinte e quarenta horas semanais, sem contar com as horas de trabalho relacionadas à profissão que são realizadas fora do ambiente escolar. O mesmo estudo revela que muitos professores alegam a falta de tempo para se especializar, concluir um mestrado ou doutorado.

Quando correlacionamos o ICT com os níveis de ensino em que os docentes exerciam suas atividades, foi possível perceber algumas diferenças. Embora nos níveis fundamental e superior o ICT dos professores não diferiu entre a rede pública e a privada, o mesmo não aconteceu para o ensino médio, onde os professores da rede pública apresentaram ICT superior ao da rede privada. Este fato pode estar relacionado com o perfil do nível de ensino referido, que está mais direcionado para a preparação do aluno para adentrar no ensino superior, e que pode, portanto, trazer ao professor uma carga extra ao seu cotidiano de trabalho. Nas instituições privadas esta característica pode ser ainda mais preponderante, visto que em muitos casos, a qualidade do ensino da instituição está ligada ao sucesso da aprovação dos alunos no vestibular, e isso, pode, pelo menos em parte, explicar a baixa capacidade para o trabalho encontrada no presente estudo apenas nos professores do ensino médio e das instituições privadas. Outros estudos acerca deste tema devem ser realizados para de fato avaliar os possíveis fatores que possam interferir negativamente na capacidade para o trabalho de professores do ensino médio de instituições privadas.

Por outro lado, a ausência de diferenças significativas no ICT entre os professores do ensino superior possa se dever ao fato de que nesta classe, o início da atividade docente aconteça em idades mais avançadas, e portanto, para estes, a idade não seja fator preponderante para a avaliação da capacidade para o trabalho. Além disso, como no presente estudo o tempo de atividade docente não interferiu na capacidade para o trabalho, é possível que, pelo menos nesta população específica, a capacidade para o trabalho dependa mais da idade do professor do que do tempo de atividade docente. No entanto, estudos adicionais acerca desta problemática serão necessários para comprovar esta afirmação.

A qualificação dos escores do ICT para bom, moderado e ótimo mostra que independente do nível de ensino, a capacidade para o trabalho dos professores, de ambas instituições, públicas ou privadas, do Município de Maringá é considerada do tipo boa.

Segundo o instrumento utilizado, a capacidade para o trabalho do tipo boa indica necessidade de melhora. Faz-se portanto, necessário uma reavaliação das condições de trabalho dos professores em todas as esferas de ensino no Município, bem como o delineamento de novos estudos destinados a investigar possíveis ações de melhora.

Quanto ao gênero, interessantemente, foram às professoras quem obtiveram os melhores escores de capacidade para o trabalho, independente do nível de ensino e do tipo de instituição. Levando em conta que as mulheres têm muitas vezes dupla jornada de trabalho, muitas delas são casadas, mães e, portanto desempenham muitas atividades laborais em suas residências, era de se esperar que as mesmas pudessem estar sobrecarregadas apresentando assim, ICT inferior aos dos homens. Em relação ao gênero, a literatura revela que as mulheres têm maior risco para perda da capacidade para o trabalho, sob influência das piores condições de trabalho e salariais em comparação aos homens, (MARTINEZ, 2010)

É provável que fatores alheios ao tempo de trabalho tenham influenciado positivamente na determinação da análise da capacidade para o trabalho destas mulheres. Há evidências de que, o expressivo desempenho das mulheres no trabalho esteja relacionado com a aquisição precoce da maturidade, e muitos estudos apontam que esta característica é decisiva para o sucesso no trabalho e privilegia as mulheres em relação aos homens quando a equiparação é baseada por idade (Smith e Naylor, 2001; Ma e Koenker, 2005; Win e Miller, 2005; Birch e Miller 2006; Cavalcanti, Guimarães e Sampaio, 2007).

Embora a capacidade para o trabalho não tenha sido influenciada pela idade dos professores no ensino superior, o mesmo não aconteceu para o fundamental e médio, onde professores com idade entre 50 e 60 anos obtiveram os piores escores de ICT. Os professores mais jovens apresentam, pelo menos no ensino fundamental e médio, melhor capacidade para o trabalho, o que pode ser um reflexo da condição física dos mesmos. De acordo com Raffone e Hennington (2005) o envelhecimento funcional ocorre geralmente antes do envelhecimento cronológico, o que resulta em uma perda da capacidade para o trabalho em idades mais precoces, o que explica em parte, a melhor capacidade para o trabalho de professores mais jovens. Uma investigação realizada por estes pesquisadores com profissionais de enfermagem encontrou idade média de 43 anos (dp=9,0) e tendência para redução da capacidade para o trabalho com o envelhecimento. Martinez, (2010) salienta que a idade repercute na capacidade para o trabalho do indivíduo, principalmente a

partir dos 45 anos de idade, pois os fatores que levam a diminuição da capacidade para o trabalho (hábitos de saúde, estressores ambientais, maior prevalência de doenças) começam a se acumular nesse período.

Acreditamos também, que isto venha a refletir nos resultados referentes ao tempo de atuação, onde, professores com mais tempo de atuação, apresentam-se mais cansados física e mentalmente. No caso do ensino fundamental, o professor que apresentou tempo de docência de 36 a 40 anos apresentou ICT inferior aos professores com 6 a 10 anos e com 16 a 20 anos ($p=0,000679$), sendo que nos demais níveis não houve significância estatística. De acordo com Raffone e Hennington (2005) o envelhecimento funcional ocorre geralmente antes do envelhecimento cronológico, devido à perda da capacidade para o trabalho. Os professores usam além do corpo, a mente para trabalhar e são responsáveis não só pela transmissão do conteúdo, mas pela formação do caráter. Assim, deve se comprometer com o sucesso deste para que seus déficits sejam minorados ou neutralizados (Pereira et al., 2004). Cabe aos professores a tarefa de garantir ao aluno uma formação que lhe propicie o acesso aos conhecimentos socialmente acumulados e a aquisição dos comportamentos de autogoverno, capacitando-o a atuar sob novas contingências e agir com sucesso em relação ao mundo em um tempo futuro. Dessa forma, os professores necessitam de um vasto conjunto de conhecimentos científicos sobre o mundo físico e social e sobre o comportamento humano, de modo a responder pelo ensino de forma eficiente (Zanotto, 2004).

O estado civil do professor também interferiu em sua capacidade para o trabalho, onde os casados apresentaram escores de ICT inferiores aos solteiros, viúvos e divorciados, independentemente do nível de ensino ou do tipo de instituição. Resultado semelhante ao encontrado por Hilleshein e colaboradores (2011), onde foi identificada uma sensível redução ($p=0,0495$) da capacidade para o trabalho dos indivíduos casados ou com companheiro, quando comparados com os que vivem sozinhos. Este achado sugere que a atividade docente aliada às atribuições domésticas e familiares trazem um peso a mais ao profissional, fazendo com que exerçam papéis adicionais aos da sua profissão, como ser mãe e esposa. Isso pode provocar dispêndio de energia e de tempo, que poderiam ser convertidos para benefício próprio, como atividades de lazer, físicas ou sociais que promovam a sua capacidade para o trabalho e saúde.

Quando discutimos a variável esfera de ensino: pública e privada, observamos que o professor de escola pública apresentou ICT estatisticamente maior quando comparado com o da escola privada, nos três níveis de ensino. Em estudo realizado por Pereira (2006) para avaliar a qualidade de vida no trabalho de professores de escolas públicas e particulares, pode-se concluir que, os dois conjuntos de docentes pesquisados, estão satisfeitos com as condições de QVT cujo significado está relacionado às condições materiais e não materiais adequados à execução das tarefas. Ambos identificaram a dimensão da relevância social do trabalho como sendo aquela que mais proporciona satisfação no trabalho. Um dos fatores que pode ter contribuído para essa redução no ICT de professores que atuam em escolas particulares é a tensão vivenciada por estes devido à instabilidade do cargo, diferente do serviço público onde o risco de perder o emprego se torna distante, outro fator, pode ser o sistema de progressão salarial executado pela maioria dos serviços públicos, fato que proporciona ao professor se dedicar exclusivamente a um único trabalho, diferente de instituições particulares, onde muitas vezes, para alcançar uma remuneração satisfatória o professor precisa elevar a sua carga horária e até muitas vezes procurar mais que um vínculo empregatício.

Os três níveis de ensino apresentaram capacidade boa para o trabalho, não havendo significância estatística entre os três níveis. Uma vez estabelecida uma avaliação segura da capacidade de trabalho, pode-se estabelecer medidas e recomendações necessárias para apoiar tal capacidade. Ações para fortalecer uma boa capacidade de trabalho são apoiadas, estabelecendo o trabalho e o estilo de vida do professor com características que promovem ou deterioreem sua capacidade.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A utilização do índice de capacidade para o trabalho (ICT) nos permitiu avaliar a capacidade para o trabalho de professores a partir da sua própria percepção. Demonstramos que na população estudada, os ICTs de professores dos níveis fundamental e superior não diferiram entre a rede pública e a privada, porém, no ensino médio, os da rede pública apresentaram ICT superior aos da rede privada. Além disso, demonstramos que professores do sexo feminino de todos os níveis de ensino e de ambas as instituições, públicas e privadas, apresentaram ICT superior aos do sexo masculino. Interessantemente, embora a duração da

atividade docente não tenha interferido na capacidade para o trabalho, a idade dos professores pareceu ser um fator importante para a determinação da capacidade para o trabalho, visto que professores com idade entre 50 e 60 anos demonstraram piores escores de ICT, principalmente àqueles do ensino fundamental e médio. De forma geral, em nosso estudo, nesta população específica, os ICTs de professores dos diferentes níveis de ensino e das diferentes instituições indicam a necessidade de uma avaliação das condições de trabalho destes profissionais, uma vez que os escores, segundo o instrumento utilizado, refletem capacidade para o trabalho do tipo boa, e que necessita ser melhorada.

Acreditamos que um estudo mais aprofundado a respeito das condições de trabalho, saúde e nível de estresse desta população possa garantir dados relevantes para o melhor entendimento do perfil de capacidade para o trabalho da referida população. Além disso, a identificação dos principais fatores envolvidos no delineamento deste perfil de capacidade para o trabalho possa facilitar discussões futuras sobre possíveis intervenções a fim de garantir melhor condição de trabalho a estes docentes e prevenir seu afastamento precoce. Na medida em que entendemos melhor as relações entre os mais diversos fatores psicossociais envolvidos no trabalho docente e a capacidade para o trabalho, identificando suas etapas e dimensões, seus estressores mais importantes, seus modelos explicativos, podemos vislumbrar ações que permitam prevenir, atenuar ou estancar distúrbios ocupacionais. Torna-se de fundamental importância destacar que a prevenção destes distúrbios não é tarefa solitária do professor, mas deve contemplar uma ação conjunta entre a instituição de ensino e a sociedade. As reflexões e ações geradas devem visar à busca de alternativas para possíveis modificações, não só na esfera microsocial de seu trabalho e de suas relações interpessoais, mas também na ampla gama de fatores macroorganizacionais que determinam aspectos constituintes da cultura organizacional e social na qual o sujeito exerce sua atividade profissional.

Embora nosso estudo tenha se restringido a uma população muito específica, foi primeiro a utilizar um instrumento que permite avaliar a capacidade para o trabalho de professores a partir da sua própria percepção nos diferentes níveis de ensino e instituições. A associação entre as características sócias demográficas e o índice de capacidade para o trabalho proporcionou também a visualização de possíveis fatores envolvidos na determinação da capacidade para o trabalho. Assim, contribuímos, em parte, para o delineamento do perfil de trabalho docente em nossa região na busca de incentivar estudos

futuros a cerca desta temática e garantir assim discussões relevantes para o delineamento de estratégias direcionadas para o sucesso da carreira docente.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDER D. L. School employees: the forgotten municipal workers. *Occup Med.* Jan-Mar;16(1):65-78. 2001

BARROS, B.C. “O trabalho docente em meio às frustrações: análise de situações vivenciadas por estagiários e professores”; orientação Ana Lúcia Horta Nogueira. Ribeirão Preto: FFCLRP-USP, 2009

BIRCH, E. R; MILLER, P. W. Student outcomes at university in Australia: a quantile regression approach. *Australian Economic Papers*, v. 45, n. 1, 1-17, 2006.

BRANQUINHO, N. G. S. Qualidade de vida no trabalho e vivências de bem-estar e mal-estar entre professores da rede pública municipal de Unaí-MG. Brasília, 2010. Disponível em <<http://www.unb.org>>. Acesso em 15 de mar. 2012

BRASIL. Ministério da Educação. Plano Nacional de Educação (PNE) 2011-2020. Brasília-DF. 2011.

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Lei número 9394, 20 de dezembro de 1996.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto nº 53.831, de 25 de março de 1964. Dispõe sobre a aposentadoria especial instituída pela Lei 3.807, de 26 de agosto de 1960. *Diário Oficial*, Brasília, DF, 30 mar. 1964.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. *Diário Oficial*, Brasília, DF, 09 agosto. 1943.

BRUM, L. M; AZAMBUJA, C. R; REZER, J, F, P; TEMP, D. S; CARPILOVSKY, C. K; LOPES, L. F; SCHETINGER, M. R. C. Qualidade de vida dos professores da área de ciências em escola pública no Rio Grande do Sul. *Trab. educ. saúde* vol.10 n.1 Rio de Janeiro Mar./June 2012

CANTOR C. L. C; VOGEL, I; BUDORF, A. Voice disorders in teachers and their associations with work-related factors: a systematic review. *J Commun Disord.* Mar-Apr;46(2):143-55. 2013

CANAN, S. R. Diretrizes nacionais para a formação de professores da educação básica: tensões e limites entre o específico e o Pedagógico na formação docente. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2009.

CAVALCANTI, T; GUIMARÃES, J; SAMPAIO, B. Quantitative Evidences on Inequality of Opportunities in Brazil. Anais do XXIX Encontro Brasileiro de Econometria - SBE - Sociedade Brasileira de Econometria, Recife, 2007.

CRUZ, R. M; LEMOS, J. C. Atividade docente, condições de trabalho e processos de saúde. *Motrivivência*; 24(17): 59-80. 2005

DARTORA, C. M. Aposentadoria dos professores. Curitiba: Juruá, 2009.

FONTANA, R.T; PINHEIRO, D. A. *Rev. Gaúcha Enferm.* (Online) vol.31 n. 2 Porto Alegre. Jun. 2010

FERNANDES, F. C. O FUNDEB como política pública de financiamento da educação básica. *Retratos da Escola*, Brasília, DF, v. 3, n. 4, p. 23-38, jan./jun. 2009

FRISON, M. D. A produção de saberes docentes articulada à formação inicial de professores de química: implicações teórico-práticas na escola de nível médio. Tese (Doutorado em Educação em Ciência Química da Saúde) - Instituto de Ciências Básicas da Saúde, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

MARQUES, Gérson. O Professor do Direito Brasileiro: Orientações Fundamentais de Direito do Trabalho. São Paulo: Método, 2009

GASPARINI, S. M; BARRETO, S. M; ASSUNÇÃO, A. A. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educação e Pesquisa*; 31(2):180-199. 2005

GASPARINI, S. M; BARRETO, S. M; ASSUNÇÃO, A. A. Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 22, n. 12, p. 267, 2006.

GIANNINI, S. P; LATORRE, M. R; FERRERIA, L. P. Voice disorders related to job stress in teaching: a case-control study. *Cad Saude Publica*. Nov;28(11):2115-24. 2012

HINZ, A; ZENGER, M; BRÄHLER, E; SPITZER, S; SCHEUCH, K; SEIBT, R. Effort-Reward Imbalance and Mental Health Problems in 1074 German Teachers, Compared with Those in the General Population. Jul 23. . 2014

HILLESHEIN, E. F; SOUZA, L. M; LAUTERT, I; PAZ, A. A; CATALAN, V. M; TEIXEIRA, M; MELLO, D. B. Capacidade para o trabalho de enfermeiros de um hospital universitário. *Rev. Gaúcha Enferm.* (Online) vol.32 n..3 Porto Alegre. Sept. 2011

KUJALA, V; REMES, J; EK, E; TAMMELIN, T; LAITINEN, J. Classification on work ability index among young employees. *Occup med*. 2005; 55:399-401.

MARTÍN-BARÓ, I. *Psicología de la liberación*. Madrid: Trotta. 1998

MARTINEZ, M. C; LATORRE, M. R. D. O; FISCHER, F. M. Validade e confiabilidade da versão brasileira do Índice de Capacidade para o Trabalho. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 43, n. 3, p. 525-532, 2009

MARTINEZ, M. C; LATORRE, M. R. D. O; FISCHER, F. M. Capacidade para o trabalho: revisão de literatura. *Ciênc Saúde Colet*;15(Supl 1):1553-61. 2010

MORENO-ABRIL, O; LUNA-del-CASTILLO, J. D; FERNÁNDEZ-MOLINA, C. JURADO, D; GURPEGUI, M; LARDELLI-CLARET, P; GÁLVEZ-VARGAS, R. Factors associated with psychiatric morbidity in Spanish schoolteachers. *Occup Med (Lond)*. May;57(3):194-202. 2007

NETO, A. S. E; MACIEL, L. S. B. A importância da pesquisa para a prática pedagógica dos professores que atuam na educação superior brasileira. *Revista Brasileira de Docência, Ensino e Pesquisa em Administração*. V 1, n.1, 2009.

OLIVEIRA, D. M. A formação de professores na Lei 9394/96 – um estudo comparativo das diretrizes estabelecidas para a formação de professores da educação infantil e das séries iniciais do Ensino Fundamental nos anos 70 e nos anos 90, 2010, Ouro Preto - MG Disponível em: <http://www.ichs.ufop.br/conifes/anais/EDU/edu1603.htm> Acesso em 22 de outubro de 2012.

PEREIRA, T. M. L; CYRINO, E. G. Trabalhando com estratégias de ensino-aprendizado por descoberta na área da saúde: a problematização ea aprendizagem baseada em problemas. *Cad Saúde Pública*, v. 20, n. 3, p. 780-8, 2004.

PORTO LA, CARVALHO FM, OLIVEIRA NF, SILVANY NETO AM, ARAÚJO TM, Reis EJ, Delcor NS. Association between mental disorders and work-related psychosocial factors in teachers. *Rev Saude Publica*. Oct;40(5):818-26. 2006

PROENÇA, M. G. S. Disciplinas pedagógicas nas licenciaturas: representações dos docentes sobre seu processo identitário e relevância do seu trabalho. Tese (Doutorado em Educação) - Centro de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2010.

QUEIROZ, L. D; SOUZA, J. C. Qualidade de vida e capacidade para o trabalho de profissionais de enfermagem. *Psicólogo inFormação*, v. 16, n. 16, p. 103-126, 2013.

RAFFONE, A. M; HENNINGTON, E. A. Avaliação da capacidade funcional dos trabalhadores de enfermagem. *Rev Saúde Pública*, v. 39, n. 4, p. 669-76, 2005.

REIS, E. J. F. B. Docência e exaustão emocional. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 27, n. 94, p. 229-253, 2006

RODRIGUES, M. V. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 12.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

RODRIGUEZ, M. V. R. Y; ALVES, J. B. Qualidade de vida dos professores: um bem para todos. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 4., Niterói,

2008. p. 223. Disponível em: <www.latec.uff.br/cneg/documentos/anais_cneg4/T7_0049_0018.pdf>. Acesso em: 31 maio 2011.

ROSSO, A. J. Novas diretrizes curriculares nacionais para a formação de professores e algumas novas ficções na leitura da escola. Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação, Rio de Janeiro, v. 18, n. 69, p. 821-842, out./dez. 2010.

SANTOS, M. N; MARQUES, A. C. Condições de saúde, estilo de vida e características de trabalho de professores de uma cidade do sul do Brasil. Ciência & Saúde Coletiva, 18 (3):837-846, 2013.

SMITH, J.; NAYLOR, R. Determinants of degree performance in UK universities: a statistical analysis of the 1993 student cohort. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, v. 63, n. 1, 29-60, 2001.

SILVA, G. L. F; ROSSO, A, J. As condições do trabalho docente dos professores das escolas públicas de Ponta Grossa, PR. In: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, EDUCERE, 8., Curitiba, 2008.

TAK, S, GROENEWOLD, M; ALTERMAN, T; PARK, R. M; CALVERT, G. M. Excess risk of head and chest colds among teachers and other school workers. J Sch Health. Sep;81(9):560-5. 2011

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

TUOMI, K. ILMARINEM, J. Índice de Capacidade para o trabalho. São Carlos. EDUFSCAR, 2005..

WIN, R.; MILLER, P. The effects of individual and school factors on university students academic performance. The Australian Economic Review, v. 38, n. 1, p. 1-18, 2005.

VEDOVATO, T. G.; MONTEIRO, M, I. Perfil sociodemográfico e condições de saúde e trabalho dos professores de nove escolas estaduais paulistas. Revista da Escola de Enfermagem da USP [online], São Paulo, v. 42, n. 2, p. 290-297, 2008. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/reeusp/v42n2/a11.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2011.

ZANOTTO, M. L. Subsídios da Análise do Comportamento para a formação de professores. In: HUBNER, M. M. C.; MARINOTTI, M. (Orgs.). Análise do comportamento para a educação. Contribuições recentes. Santo André, São Paulo: ESETec, p.33-47, 2004.

APÊNDICE

**OFÍCIO PARA O ENCAMINHAMENTO DO PROJETO DE PESQUISA À
COORDENAÇÃO DO CEP**

Maringá, 15 de Novembro de 2012.

IlmoSr.

Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP-Cesumar)

CESUMAR – Centro Universitário de Maringá

Senhor Coordenador,

Encaminhamos a V. Sa. o projeto de pesquisa intitulado “**Capacidade para o trabalho dos professores do ensino fundamental, médio e superior de Maringá, Paraná**” sobre a minha responsabilidade, solicitando deste comitê a apreciação ética do mesmo. Aproveito para informá-lo que os conteúdos descritos no corpo do projeto podem ser utilizados no processo de avaliação do mesmo, e que:

- (a) Estou ciente das minhas responsabilidades frente à pesquisa, conforme a resolução 196/96 CNS-MS e, que a partir da submissão do projeto ao CEP, será estabelecido diálogo formal entre o CEP e o pesquisador;
- (b) Declaro que a coleta dos dados não foi iniciada, aguardando o parecer deste CEP para iniciar a pesquisa;
- (c) Estou ciente que devo acompanhar a tramitação do meu protocolo de pesquisa, por minha própria conta, junto à Plataforma Brasil;
- (d) Estou ciente de que as avaliações, possivelmente, desfavoráveis deverão ser, por mim, retomadas para correções e alterações;
- (e) Estou ciente de que os relatores, a coordenação do CEP e eventualmente a CONEP, terão acesso a este protocolo e que este acesso será utilizado exclusivamente para a avaliação ética.

Sem mais para o momento, agradecemos.

Atenciosamente,

Assinatura dos responsáveis

Marcelo Picinin Bernuci

Nº do CPF ou Conselho de Classe do pesquisador responsável.

Sônia Marques Bertolini

Nº do CPF ou Conselho de Classe do pesquisador responsável.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

“Capacidade para o trabalho dos professores do ensino fundamental, médio e superior de Maringá, Paraná”.

Declaro que fui satisfatoriamente esclarecido pelo(s) pesquisador(es) Joaquim Martins Junior, Sônia Marques Bertolini e Daniela Ferreira Correa da Silva, em relação a minha participação no projeto de pesquisa intitulado **Capacidade para o trabalho dos professores do ensino fundamental, médio e superior de Maringá, Paraná**, cujo objetivo é avaliar a capacidade de trabalho dos professores com intuito de contribuir com subsídios para medidas de prevenção das doenças ocupacionais e assim melhorar a qualidade de vida no trabalho. Os dados serão coletados em escolas públicas e privadas, do ensino fundamental e médio, de Maringá Paraná. Será realizado um pré-agendamento com auxílio da Diretoria da escola, para que os mesmos sejam esclarecidos sobre a pesquisa e seja assinado o termo de Livre Consentimento Esclarecido (TCLE). Após a explicação sobre a pesquisa e a assinatura dos termos, será realizada a entrevista, para que os sujeitos participantes respondam o questionário. **O entrevistado não terá nenhum custo com a pesquisa como também seu nome e informações pessoais serão confidenciais.** Uma cópia do TCLE ficará com o sujeito e uma cópia com o pesquisador.

Estou ciente e autorizo a realização dos procedimentos acima citados e a utilização dos dados originados destes procedimentos para fins didáticos e de divulgação em revistas científicas brasileiras ou estrangeiras contanto que seja mantido em sigilo informações relacionadas à minha privacidade, bem como garantido meu direito de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento de dúvidas acerca dos procedimentos, riscos e benefícios relacionados à pesquisa, além de que se cumpra a legislação em caso de dano. Caso haja algum efeito inesperado que possa prejudicar meu estado de saúde físico e/ou mental, poderei entrar em contato com o pesquisador responsável e/ou com demais pesquisadores. É possível retirar o meu consentimento a qualquer hora e deixar de participar do estudo sem que isso traga qualquer prejuízo à minha pessoa. Desta forma, concordo voluntariamente e dou meu consentimento, sem ter sido submetido a qualquer tipo de pressão ou coação.

Eu, _____, após ter lido e entendido as informações e esclarecido todas as minhas dúvidas referentes a este estudo com os pesquisadores, **CONCORDO VOLUNTARIAMENTE**, a participar do mesmo.

Maringá/Paraná, ____/____/____.

Eu, Daniela Ferreira Correa da Silva, declaro que forneci todas as informações referentes ao estudo, ao sujeito da pesquisa.

Para maiores esclarecimentos, entrar em contato com os pesquisadores nos endereços abaixo relacionados:

DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DO NÚCLEO DE EDUCAÇÃO DE MARINGÁ - PARANÁ

Maringá/PR

Ilmo Sr.

Prof. Dr. Joaquim Martins Junior

Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP-Cesumar)

CESUMAR – Centro Universitário de Maringá

Prezado Coordenador,

Eu, _____ (chefe do Núcleo de Educação de Maringá, Paraná) declaro, a fim de viabilizar a execução do projeto de pesquisa intitulado Capacidade para o trabalho dos professores do ensino fundamental, médio e superior de Maringá, Paraná, sob a responsabilidade do(s) pesquisador (es) (Daniela Ferreira Correa da Silva, Joaquim Martins Junior e Sônia Marques Bertolini) que as escolas públicas e particulares podem participar da coleta de dados, conforme Resolução CNS/MS 196/96, assume a responsabilidade de fazer cumprir os Termos da Resolução nº 196/96, de 10 de Outubro de 1996, do Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde e demais resoluções complementares à mesma (240/97, 251/97, 292/99, 303/2000, 304/2000, 340/2004, 346/2005 e 347/2005), viabilizando a produção de dados da pesquisa citada, para que se cumpram os objetivos do projeto apresentado.

Esperamos, outrossim, que os resultados produzido possam ser informados a esta instituição por meio de Relatório anual enviado ao CEP ou por outros meios de praxe (especificar o meio caso deseje – palestra, folder e demais).

De acordo e ciente,

Assinatura do responsável

Nome completo, por extenso, CPF ou CR.

Carimbo ou marca d'água do Diretor ou responsável pela Instituição (escola, clínica, indústria, hospital e demais)

DECLARAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DO LOCAL

Maringá/PR

Ilmo Sr.

Prof. Dr. Joaquim Martins Junior

Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP-Cesumar)

CESUMAR – Centro Universitário de Maringá

Prezado Coordenador,

Eu, _____ (Diretor/Responsável por essa instituição de ensino) declaro, a fim de viabilizar a execução do projeto de pesquisa intitulado Capacidade para o trabalho dos professores do ensino fundamental, médio e superior de Maringá, Paraná, sob a responsabilidade do(s) pesquisador (es) (Daniela Ferreira Correa da Silva, Joaquim Martins Junior e Sônia Marques Bertolini) que as escolas públicas e particulares podem participar da coleta de dados, conforme Resolução CNS/MS 196/96, assume a responsabilidade de fazer cumprir os Termos da Resolução nº 196/96, de 10 de Outubro de 1996, do Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde e demais resoluções complementares à mesma (240/97, 251/97, 292/99, 303/2000, 304/2000, 340/2004, 346/2005 e 347/2005), viabilizando a produção de dados da pesquisa citada, para que se cumpram os objetivos do projeto apresentado.

Esperamos, outrossim, que os resultados produzido possam ser informados a esta instituição por meio de Relatório anual enviado ao CEP ou por outros meios de praxe (especificar o meio caso deseje – palestra, folder e demais).

De acordo e ciente,

Assinatura do responsável

Nome completo, por extenso, CPF ou CR.

Carimbo ou marca d'água do Diretor ou responsável pela Instituição (escola, clínica, indústria, hospital e demais)

ANEXOS

ANEXO I – QUESTIONÁRIO SÓCIO DEMOGRÁFICO DOS DOCENTES DE ESCOLAS DE ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO DE MARINGÁ, PARANÁ.

1. Tipo de Instituição:

Pública Privada

2. Docência no:

Ensino Fundamental Ensino Médio Ensino Superior

3. Formação:

Licenciatura Bacharelado Tecnólogo

4. Instrução:

Especialização Mestrado Doutorado

5. Gênero:

Masculino Feminino

6. Idade _____

7. Tempo de docência _____

8. Carga Horária Semanal de Aulas _____

9. Raça:

Branca Parda Negra Amarela / Indígena

10. Estado Civil:

Solteiro

Casado / União Estável

Viúvo

Divorciado / Separado

11. Religião:

Católico

Evangélico / Protestante

() Não tem

() Outros _____

Observações:

**ANEXO II – QUESTIONÁRIO ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO
DOS DOCENTES DE ESCOLAS DE ENSINO FUNDAMENTAL, MÉDIO E
SUPERIOR DE MARINGÁ, PARANÁ.**

Data: ____/____/____

Nome (Iniciais): _____

Data de Nascimento: ____/____/____

Com que idade começou a trabalhar? _____

Qual a sua principal ocupação atual? _____

Descreva as principais tarefas que você faz no trabalho?

Há quanto tempo trabalha na atual empresa? _____

É funcionário terceirizado? () Sim () Não

É funcionário com registro em carteira de trabalho? () Sim () Não

Recebe adicional de insalubridade ou de penosidade? () Sim () Não

Trabalha em qual turno? () Matutino () Vespertino () Noturno

As exigências do seu trabalho são principalmente:

<u>Mentais</u>	<u>1</u>
<u>Físicas</u>	<u>2</u>
<u>Ambas, mentais e físicas.</u>	<u>3</u>

Suponha que sua melhor capacidade para o trabalho tenha um valor igual a 10 pontos. Assinale com um "X" um número na escala de 0 a 10 que designe quantos pontos você daria para sua capacidade de trabalho atual:

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Como você classificaria sua capacidade atual para o trabalho em relação às exigências físicas?
(esforço físico com partes do corpo, carregar peso)

<u>Muito Boa</u>	<u>5</u>
<u>Boa</u>	<u>4</u>
<u>Moderada</u>	<u>3</u>
<u>Baixa</u>	<u>2</u>
<u>Muito Baixa</u>	<u>1</u>

Como você classificaria sua capacidade atual para o trabalho em relação às exigências mentais?
(interpretar fatos, estresse, estado emocional)

<u>Muito Boa</u>	<u>5</u>
<u>Boa</u>	<u>4</u>
<u>Moderada</u>	<u>3</u>
<u>Baixa</u>	<u>2</u>
<u>Muito Baixa</u>	<u>1</u>

Em sua opinião, quais das lesões por acidentes ou doenças citadas abaixo você possui atualmente. Marque também aquelas que foram confirmadas pelo médico. Somente circule ou marque um "X" na opção:

<u>FATOR AGRAVANTE</u>	<u>MINHA OPINIÃO</u>	<u>DIAGNÓSTICO MÉDICO</u>
<u>Lesão/Dor/Problema nas Costas</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Lesão/Dor/Problema nas mãos e punhos</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Lesão/Dor/Problema nas pernas e pés</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Lesão/Dor/Problema em outras partes</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

Onde e que tipo de lesão? _____

<u>FATOR AGRAVANTE</u>	<u>MINHA OPINIÃO</u>	<u>DIAGNÓSTICO MÉDICO</u>
<u>Doença da parte superior das costas e região do pescoço, ou dores frequentes.</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Doença na parte inferior das costas ou dores frequentes.</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Dor nas costas que se irradia para as pernas (ciática)</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Doença ou Dor músculo esquelética frequente (braços/pernas)</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

<u>Artrite/Artrose</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Outra doença músculo esquelética</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

Qual? _____

<u>FATOR AGRAVANTE</u>	<u>MINHA OPINIÃO</u>	<u>DIAGNÓSTICO MÉDICO</u>
<u>Hipertensão Arterial (pressão alta)</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Doença Coronariana ou dor no peito durante o exercício</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Infarto do Miocárdio ou Trombose coronariana</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Insuficiência Cardíaca</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Outra doença Cardiovascular</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

Qual? _____

<u>FATOR AGRAVANTE</u>	<u>MINHA OPINIÃO</u>	<u>DIAGNÓSTICO MÉDICO</u>
<u>Infecções Repetidas do Trato Respiratório (amidalite, sinusite ou bronquite)</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Alergias e/ou Rinite Alérgica</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Bronquite Crônica</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Sinusite Crônica</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Asma</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Enfisema</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Outra doença Respiratória</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

Qual? _____

<u>FATOR AGRAVANTE</u>	<u>MINHA OPINIÃO</u>	<u>DIAGNÓSTICO MÉDICO</u>
<u>Distúrbio Emocional Severo ou síndrome do pânico</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Distúrbio Emocional Leve ou depressão, ansiedade, insônia, tensão</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Problema ou diminuição da audição</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Doença ou Lesão da Visão</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Doença Neurológica (Acidente Vascular Cerebral, Neuralgia, Enxaqueca)</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

<u>Outra doença neurológica</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
---------------------------------	----------	----------

Qual? _____

<u>FATOR AGRAVANTE</u>	<u>MINHA OPINIÃO</u>	<u>DIAGNÓSTICO MÉDICO</u>
<u>Pedras ou Doença da Vesícula Biliar</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Doença do Pâncreas ou do fígado</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Úlcera gástrica ou duodenal</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Gastrite ou Refluxo</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Colite ou Irritação do cólon</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Outra doença digestiva</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

Qual? _____

<u>FATOR AGRAVANTE</u>	<u>MINHA OPINIÃO</u>	<u>DIAGNÓSTICO MÉDICO</u>
<u>Infecção das Vias Urinárias</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Doença dos Rins ou Cólica Renal</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Doença ou Dor nos Genitais (problema nas trompas, útero ou próstata)</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Outras doenças geniturinárias</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

Qual? _____

<u>FATOR AGRAVANTE</u>	<u>MINHA OPINIÃO</u>	<u>DIAGNÓSTICO MÉDICO</u>
<u>Alergias ou Eczema</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Outra Erupção</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Outra Doença de Pele</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

Qual? _____

<u>FATOR AGRAVANTE</u>	<u>MINHA OPINIÃO</u>	<u>DIAGNÓSTICO MÉDICO</u>
<u>Tumor benigno</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

<u>Tumor maligno (câncer)</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
-------------------------------	----------	----------

<u>Onde?</u> <u>FATOR AGRAVANTE</u>	<u>MINHA</u> <u>OPINIÃO</u> <u>O</u>	<u>DIAGNÓSTIC</u> <u>O MÉDICO</u>
<u>Obesidade</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Diabetes</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Doença da Tireoide (Hiper ou Hipo)</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Outra doença do metabolismo</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

Qual? _____

<u>FATOR AGRAVANTE</u>	<u>MINHA OPINIÃO</u>	<u>DIAGNÓSTICO MÉDICO</u>
<u>Anemia</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Ferritina (excesso de Ferro)</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Outra doença do sangue</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
<u>Defeito de Nascimento</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

Qual? _____

<u>Outro Problema ou Doença / Dor</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
---------------------------------------	----------	----------

Qual? _____

Sua lesão ou doença é um impedimento para seu trabalho atual? Você pode marcar mais de uma resposta nessa pergunta?

<u>Não há impedimento/ eu não tenho doença</u>	<u>6</u>
<u>Eu sou capaz de fazer meu trabalho, mas ele me causa alguns sintomas</u>	<u>5</u>
<u>Algumas vezes preciso diminuir meu ritmo de trabalho</u>	<u>4</u>
<u>Frequentemente preciso diminuir meu ritmo de trabalho</u>	<u>3</u>
<u>Por causa da minha doença só posso trabalhar tempo parcial</u>	<u>2</u>
<u>Em minha opinião estou totalmente incapacitado para trabalhar</u>	<u>1</u>

Quantos dias inteiros você esteve fora do trabalho por causa de dores ou problemas de saúde durante esses últimos 12 meses?

<u>Nenhum</u>	<u>5</u>
<u>Até 9 dias</u>	<u>4</u>
<u>De 10 a 24 dias</u>	<u>3</u>
<u>De 25 a 99 dias</u>	<u>2</u>
<u>De 100 a 365 dias</u>	<u>1</u>

Considerando sua saúde, você acha que será capaz, daqui a dois anos, fazer seu trabalho atual normalmente?

<u>É improvável</u>	<u>1</u>
<u>Não estou muito certo</u>	<u>4</u>
<u>Bastante provável</u>	<u>7</u>

Recentemente você tem conseguido apreciar suas atividades diárias?

<u>Sempre</u>	<u>4</u>
<u>Quase sempre</u>	<u>3</u>
<u>Às vezes</u>	<u>2</u>
<u>Raramente</u>	<u>1</u>
<u>Nunca</u>	<u>0</u>

Recentemente você tem se sentido ativo e alerta?

<u>Sempre</u>	<u>4</u>
<u>Quase sempre</u>	<u>3</u>
<u>Às vezes</u>	<u>2</u>
<u>Raramente</u>	<u>1</u>
<u>Nunca</u>	<u>0</u>

Recentemente você tem se sentido cheio de esperança para o futuro?

<u>Sempre</u>	<u>4</u>
<u>Quase sempre</u>	<u>3</u>
<u>Às vezes</u>	<u>2</u>

<u>Raramente</u>	<u>1</u>
<u>Nunca</u>	<u>0</u>

Você pratica atividades físicas?

() Não () Sim - Com qual frequência? _____

Você se alimenta corretamente?

() Não () Sim - Quantas vezes por dia? _____

Que tipo de alimentos você consome?

() Os mais rápidos e práticos

() Os mais saudáveis

Tem alguma queixa a relatar?
