



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA

ADRIELI DE FÁTIMA MASSARO LEVORATO

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO E ABSENTEÍSMO ENTRE
PROFESSORES DA REDE ESTADUAL DE ENSINO BÁSICO
DE LONDRINA**

Londrina
2016

ADRIELI DE FÁTIMA MASSARO LEVORATO

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO E ABSENTEÍSMO ENTRE
PROFESSORES DA REDE ESTADUAL DE ENSINO BÁSICO
DE LONDRINA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Saúde Coletiva da Universidade Estadual de Londrina como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Selma Maffei de Andrade

Coorientador: Prof. Dr. Edmarlon Giroto

Londrina
2016

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

Levorato, Adrieli de Fatima Massaro.

Satisfação no trabalho e absenteísmo entre professores da rede estadual de ensino básico de Londrina / Adrieli de Fatima Massaro Levorato. - Londrina, 2016.
142 f. : il.

Orientador: Selma Maffei de Andrade.

Coorientador: Giroto Edmarlon.

Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, 2016.
Inclui bibliografia.

1. Saúde e trabalho - Tese. 2. Satisfação no trabalho - Tese. 3. Absenteísmo - Tese. 4. Professores - Tese. I. Andrade, Selma Maffei de. II. Edmarlon, Giroto. III. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Ciências da Saúde. Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva. IV. Título.

ADRIELI DE FÁTIMA MASSARO LEVORATO

**SATISFAÇÃO NO TRABALHO E ABSENTEÍSMO ENTRE
PROFESSORES DA REDE ESTADUAL DE ENSINO BÁSICO DE
LONDRINA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Saúde Coletiva da Universidade Estadual de Londrina como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Selma Maffei de
Andrade
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Prof.^a Dr.^a Laura Misue Matsuda
Universidade Estadual de Maringá - UEM

Prof. Dr. Alberto Durán González
Universidade Estadual de Londrina - UEL

Londrina, 29 de junho de 2016.

À minha família,

*Por todos os momentos
compartilhados, os sorrisos e as
alegrías que me proporcionam.*

AGRADECIMENTOS

Ao meu amor, amigo e companheiro Rodrigo, por sempre estar ao meu lado, me apoiando e me compreendendo. Obrigada por cuidar tão bem da nossa família.

Aos meus filhos, Gabriel e Davi, por me proporcionarem a maravilhosa experiência de ser mãe. Que mesmo tão pequenos me ajudaram a concluir essa etapa, pois sempre estiveram com seus sorrisos me impulsionando.

Aos meus quatro pais, Araci, Mario César, Ivaldo e Luíza, pela confiança que depositaram em mim e pelas palavras sábias que me deram por toda vida e especialmente nessa jornada. Amo-os inexplicavelmente!

Aos meus irmãos Alexandre e Ana Beatriz, pelo carinho, confiança, alegria e por estarem ao meu lado sempre. Vocês têm o meu coração!

Aos meus sogros Lucy e Wagner, pelo apoio e ajuda! Vocês são essenciais!

Aos meus cunhados Ana Carolina e Diego, que se fazem tão presentes na minha família, com amor incondicional aos meus filhos. Vocês são extraordinários!

À minha cunhada amiga Camila, que mesmo recém-chegada já tem lugar especial nos nossos corações. Obrigada pelo carinho com meus pequenos.

Às queridas Aline, Mana, Bete e Célia, que possibilitaram a conclusão dessa etapa me ajudando a cuidar (com muito carinho) dos meus filhos.

À minha orientadora Selma, pela paciência ao me ensinar tantas coisas, pela disponibilidade e compreensão em um momento muito especial da minha vida. Obrigada pelo excelente exemplo de pessoa e profissional!

Ao meu coorientador Edmarlon que, com muita paciência, me ensinou muito e sanou muitas dúvidas. Com certeza sem o seu apoio eu não teria conseguido.

A todos os professores do programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, que nos ensinaram muito ao longo do mestrado.

Aos participantes do projeto Pró-Mestre, que dividiram comigo a luta e a felicidade de cada conquista. Obrigada especialmente aos professores Arthur, Selma e Alberto, que nos auxiliaram com tanta dedicação no processo de coleta de dados e em tantos outros.

Aos colegas de pós-graduação pelos momentos vividos, as angústias e alegrias partilhadas em todo o decorrer dessa jornada.

Aos professores da rede básica estadual de ensino que participaram do estudo compartilhando um pouco de suas vidas com o Pró-Mestre. Meu profundo agradecimento.

À Coordenadoria de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pela bolsa de estudo, que possibilitou minha dedicação exclusiva ao mestrado.

A todos que, de alguma maneira, contribuíram para a realização desta pesquisa.

RESUMO

LEVORATO, Adrieli de Fátima Massaro. **Satisfação no trabalho e absenteísmo entre professores da rede estadual de ensino básico de Londrina**. 2016. 142f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2016.

RESUMO

Devido às reformas educacionais e intensificação do trabalho, professores têm enfrentado inúmeros obstáculos na profissão docente. Assim, muitos experimentam insatisfação no trabalho, com prejuízo à sua saúde física e mental, o que pode contribuir para o absenteísmo. Nesse sentido, este estudo objetivou analisar a relação entre satisfação no trabalho e absenteísmo em professores da educação básica. Trata-se de estudo epidemiológico do tipo transversal, com população de estudo composta por professores das 20 escolas da Rede Estadual de Ensino de Londrina-PR com maior número de docentes. A coleta de dados ocorreu entre agosto de 2012 a junho de 2013, por entrevista e preenchimento de um questionário pelos professores. A satisfação no trabalho foi avaliada por meio da escala *Occupational Stress Indicator*, utilizando o percentil 25 como ponto de corte para definição de menor satisfação. O absenteísmo foi considerado presente quando o professor referiu ter faltado ao trabalho por problema de saúde nos 12 meses anteriores à entrevista. Foram realizadas análises descritivas e por regressão de Poisson, com cálculo de razão de prevalência (RP) e intervalo de confiança (IC) de 95%. Participaram deste estudo 899 professores, com idade média de 42 anos e a maior parte composta por mulheres (68,3%). Os componentes com menores níveis de satisfação foram salário (46,9%), volume de trabalho (29,6%) e oportunidades para atingir aspirações e ambições (21,5%). Os componentes da escala de satisfação no trabalho mais bem avaliados foram: conteúdo do trabalho (58,4%) e relacionamentos (58,1%). Metade dos professores (50,4%) referiu absenteísmo por problema de saúde, com duração principalmente entre 1 e 3 dias (37,5%). Os principais motivos de falta ao trabalho foram doenças respiratórias (22,3%), problemas osteomusculares (14,1%) e transtornos mentais (11,0%). Após análise ajustada, o absenteísmo associou-se com a menor satisfação no trabalho (RP=1,21; IC=1,05-1,39), independentemente das variáveis sexo, idade, tempo de profissão, carga horária de trabalho, percepção quanto ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, dor crônica, doença crônica, capacidade física e mental para o trabalho e qualidade do sono. Também se apresentaram associadas ao absenteísmo a idade superior a 40 anos (RP=1,19; IC=1,01-1,39) e presença de doença crônica (RP=1,65; IC=1,27-2,15). Os resultados mostram associação entre absenteísmo e menor satisfação no trabalho no exercício da profissão docente, independentemente de outras variáveis. Desta forma, tornam-se necessárias medidas para melhorar a satisfação no trabalho docente, como a melhoria das condições e redução da carga de trabalho.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho. Saúde do trabalhador. Absenteísmo. Docentes.

ABSTRACT

LEVORATO, Adrieli de Fátima Massaro. **Satisfaction at Work and Absenteeism among Teachers in the State Elementary Schools of Londrina.** 2016. 142p. Dissertation (Master's Degree Program in Collective Health). State University of Londrina, Londrina, Brazil, 2016.

ABSTRACT

Due to education reforms and increased workload, teachers have faced countless obstacles in their profession. Thus, many experience dissatisfaction at work, which harms their physical and mental health and may contribute to absenteeism. With this in mind, this study aimed to analyze the relation between satisfaction at work and absenteeism among elementary school teachers. This is a cross-sectional epidemiologic study on teachers of the top 20 state schools of Londrina, PR, Brazil in faculty numbers. Data were collected between August 2012 and June 2013 by means of interviews and a questionnaire answered by the teachers. Satisfaction at work was assessed using the Occupational Stress Indicator scale and percentile 25 was used as the cut-off point to define low satisfaction. Absenteeism was considered present when the teacher reported having missed work due to health issues in the 12 months prior to the interview. Descriptive analyses and Poisson regression were employed to calculate the prevalence ratio (PR) and 95% confidence interval (CI). 899 teachers aged 42 years on average and mostly female (68.3%) took part in this study. The components with the lowest levels of satisfaction were salary (46.9%), workload (29.6%), and opportunities to fulfill aspirations and ambitions (21.5%). The best assessed components on the satisfaction scale were work content (58.4%) and relationships (58.1%). Half of the teachers (50.4%) reported absenteeism due to health issues lasting mainly between 1 and 3 days (37.5%). The main reasons for missing work were respiratory diseases (22.3%), musculoskeletal problems (14.1%), and mental disorders (11.0%). After the analysis was adjusted, absenteeism was associated with lower satisfaction at work (PR=1.21; CI=1.05-1.39) regardless of the variables sex, age, work experience, working hours, perception of the balance between professional and personal life, chronic pain, chronic disease, physical and mental capacity for the job, or quality of sleep. Other factors also associated with absenteeism were age above 40 years (PR=1.19; CI=1.01-1.39) and presence of chronic disease (PR=1.65; CI=1.27-2.15). The results show an association between absenteeism and lower satisfaction at work as a teacher regardless of other variables. Thus, measures are required to improve teacher satisfaction, such as improving working conditions and decreasing workload.

Keywords: Satisfaction at work. Worker's health. Absenteeism Teachers.

LISTA DE FIGURAS

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 -	Escala de satisfação no trabalho <i>Occupational Stress Indicator</i> (OSI).....	44
Figura 2 -	Formação da população de estudo, londrina 2012-2013.....	51
Figura 3 -	Distribuição dos professores da rede básica estadual por níveis de satisfação no trabalho segundo os componentes da escala*, londrina, 2012-2013.....	58

LISTA DE TABELAS

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Características sociodemográficas e econômicas dos professores da rede básica estadual de ensino de Londrina, 2012-2013	52
Tabela 2 - Características ocupacionais dos professores da rede básica estadual de ensino de Londrina, 2012-2013	54
Tabela 3 - Condições de saúde e hábitos de vida dos professores da rede básica estadual de ensino de Londrina, 2012-2013.....	56
Tabela 4 - Distribuição dos professores (n=453)da rede básica estadual segundo o número de dias inteiros fora do trabalho devido à problema de saúde, Londrina, 2012-2013.....	59
Tabela 5 - Distribuição dos professores da rede básica estadual segundo motivos de absenteísmo por problema de saúde, Londrina, 2012-2013.....	59
Tabela 6 - Associação entre características sociodemográficas e econômicas e absenteísmo em professores da rede básica estadual, Londrina, 2012-2013.....	60
Tabela 7 - Associação entre características ocupacionais e absenteísmo em professores da rede básica estadual, Londrina, 2012-2013.....	61
Tabela 8 - Associação entre condições de saúde e hábitos de vida e absenteísmo em professores da rede básica estadual de Londrina, 2012-2013.....	62
Tabela 9 - Modelos não ajustado e ajustados (regressão de Poisson) da associação entre menor satisfação no trabalho e absenteísmo em professores da rede básica estadual, Londrina, 2012-2013.....	63

LISTA DE ABREVIATURAS

LISTA DE ABREVIATURAS

CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
EJA	Ensino de Jovens e Adultos
IC	Intervalo de Confiança
LDB	Lei de Diretrizes e Bases Educacionais
NRE	Núcleo Regional de Ensino
OSI	<i>Occupational Stress Indicator</i>
PDE	Programa de Desenvolvimento Educacional
PPGSC	Programa de Pós Graduação em Saúde Coletiva
RP	Razão de Prevalência
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Science</i>
ST	Satisfação no trabalho
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UEL	Universidade Estadual de Londrina

SUMÁRIO

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	21
1.1	SATISFAÇÃO NO TRABALHO	22
1.2	ABSENTEÍSMO.....	25
1.3	A ATIVIDADE DOCENTE.....	28
1.4	JUSTIFICATIVA	31
2	OBJETIVOS	33
2.1	OBJETIVO GERAL	34
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	34
3	MÉTODOS	35
3.1	DELINEAMENTO DE ESTUDO.....	36
3.2	LOCAL DE ESTUDO	36
3.3	POPULAÇÃO DE ESTUDO.....	36
3.4	INSTRUMENTO E ESTUDO PILOTO.....	37
3.5	TREINAMENTO DA EQUIPE.....	37
3.6	COLETA DE DADOS.....	38
3.7	VARIÁVEIS DE ESTUDO	39
3.7.1	Variáveis Dependente, Independente e de Ajuste	46
3.8	PROCESSAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	47
3.9	ASPECTOS ÉTICOS	48
4	RESULTADOS	49
4.1	CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO	50
4.1.1	Características Sociodemográficas e Econômicas.....	50
4.1.2	Características Ocupacionais.....	53
4.1.3	Características Relacionadas às Condições de Saúde e Hábitos de Vida.....	55
4.2	SATISFAÇÃO NO TRABALHO	57
4.3	ABSENTEÍSMO.....	59
4.4	SATISFAÇÃO NO TRABALHO E ABSENTEÍSMO	63

5	DISCUSSÃO	64
5.1	CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO E ASPECTOS METODOLÓGICOS	65
5.2	SATISFAÇÃO NO TRABALHO	69
5.3	ABSENTEÍSMO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO	72
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÃO	76
	REFERÊNCIAS	79
	APÊNDICES	92
	APÊNDICE A– FORMULÁRIO DE ENTREVISTA INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	93
	APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO AUTORRESPONDIDO	110
	APÊNDICE C – MANUAL DO ENTREVISTADOR	116
	APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	138
	ANEXOS	140
	ANEXO A –PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA/UDEL.....	141

1 INTRODUÇÃO

1.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação no trabalho (ST) pode ser considerada um estado emocional positivo de bem-estar no trabalho (LOCKE, 1969), resultado do entendimento do trabalhador sobre o seu trabalho e da realização de seus valores por meio dessa atividade. Como é um fenômeno subjetivo que varia conforme a pessoa, a circunstância e o tempo, cada fenômeno ou sentimento relacionado à sua compreensão precisa ser observado (MARTINEZ; PARAGUAY; LATORRE, 2004). Apesar dessa complexidade, alguns estudos epidemiológicos utilizam escalas para avaliar a ST (MARQUEZE; MORENO, 2009) e, no Brasil, a escala *Occupational Stress Indicator* (OSI) foi validada (SWAN; MORAES; COOPER, 1993) e tem sido utilizada para mensurar a satisfação no trabalho (MARQUEZE; MORENO, 2009; MARTINEZ; PARAGUAY; LATORRE, 2004).

Os trabalhadores estão expostos a diversos fatores que podem aumentar ou diminuir o seu grau de ST, como, por exemplo, condições e cargas de trabalho, ambiente laboral, aspectos psicossociais, entre outros (MARTINEZ; PARAGUAY; LATORRE, 2004). A insatisfação no trabalho pode comprometer a qualidade de vida do trabalhador, a qual é essencial para o desenvolvimento de suas tarefas, pois estas são diretamente influenciadas pelo estado físico e mental de um indivíduo (MARQUEZE; MORENO, 2005). Por outro lado, quando o trabalhador está satisfeito com seu trabalho, este tende a atuar de forma assertiva, com redução de sensações de ansiedade ou medo e aumento de sua capacidade para o trabalho e de atitudes positivas de enfrentamento da realidade (DEJOURS, 1994).

O equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, as relações interpessoais, o ambiente de trabalho, o prazer no desenvolvimento das tarefas, as cargas físicas e mentais, as oportunidades e o sentimento de justiça são alguns dos fatores que influenciam na satisfação do trabalhador (MARQUEZE; MORENO, 2005). Alguns fatores podem, porém, atuar em ambas as direções, tanto como determinantes como consequência da ST, como no caso das relações entre colegas de trabalho. Quando essas relações são ruins, o trabalhador pode se sentir insatisfeito; por outro lado, a insatisfação no trabalho pode prejudicar a relação com os colegas (MARQUEZE; MORENO, 2005).

Os fatores que contribuem para a ST são classificados em dois

grandes grupos: eventos e condições de trabalho e agentes do trabalho. O primeiro abrange aspectos do trabalho propriamente dito, como remuneração, oportunidade de promoção, reconhecimento, condições de trabalho e ambiente de trabalho. O segundo engloba a relação com colegas, subordinados, supervisores e direção da empresa/organização (LOCKE, 1969).

Os fatores de risco para a baixa ST incluem altas cargas de trabalho, exposições perigosas e ambientes de trabalho considerados deletérios (ESHOJ; JEPSEN; NIELSEN, 2001). Além disso, existem dificuldades relacionadas ao mercado de trabalho e à ansiedade por medo de demissão do emprego (ENGSTROM; JANSON, 2009).

A ST tem sido cada vez mais estudada devido à sua importância principalmente no bem-estar dos trabalhadores. Dentre os estudos que avaliam a satisfação no trabalho, observa-se um grande número de investigações realizadas com trabalhadores da saúde, como enfermeiros (ALSARAIREH et al., 2014; DE GIETER; HOFMANS; PEPERMANS, 2011; HOUSTON; YOUNG; FITZGERALD, 2013; LIU et al., 2012; MA et al., 2009; MATRUNOLA, 1996; MCHUGH et al., 2011; ROELEN et al., 2013; VERNOOIJ-DASSESEN et al., 2009; CORTESE, 2007; WILLIAMS et al., 1998) e médicos (CETINA-TABARES; CHAN-CANUL; SANDOVAL-JURADO, 2006; RANTANEN; TOUMINEN, 2011; SUGIURA-OGASAWARA et al., 2012; VISSER et al., 2003). Em menor número constam os estudos direcionados para a classe de trabalhadores da educação (FIGUEROA; GUTIÉRREZ; CELIS, 2012; GOMES et al., 2006; PEDRO, 2011; SILVA, 2012; MARQUEZE; MORENO, 2009).

Cortese (2007), em estudo realizado na Itália, aponta, como fatores relacionados à ST de enfermeiros, o cuidado com os pacientes, a sensação de “fazer a diferença”, poder melhorar a condição clínica do paciente, as relações profissionais, a autonomia, a possibilidade de crescimento profissional, a responsabilidade, o reconhecimento e a confiança por parte do paciente. Como motivos de insatisfação, esse mesmo estudo destaca o estilo de gerência do supervisor, o excesso de trabalho e o pouco tempo para seu desenvolvimento, a dificuldade de conciliação entre a vida profissional e pessoal, a desvalorização por parte de alguns médicos e as acusações injustas feitas por pacientes e familiares.

Castle, Degenholtz e Rosen (2006), ao estudarem cuidadores de

saúde na Pensilvânia, notaram que, no geral, os trabalhadores estão satisfeitos com o trabalho e com os colegas de trabalho, porém relatam insatisfação com as oportunidades de promoção, com os gestores e com a remuneração. Além disso, os trabalhadores investigados relataram que desenvolvem melhor sua atividade quando estão mais satisfeitos no trabalho.

A ST tem sido comumente utilizada para mensurar o bem-estar dos trabalhadores, pois, segundo Nakata et al. (2011), capta não só em nível micro as interações diárias no trabalho, mas também, em nível macro, fatores relacionados à seleção para o emprego, tais como relacionamento com colegas e gerentes, nível de renda, oportunidades de promoção e avanço, nível de interesse no trabalho, nível de independência nas decisões, estabilidade, segurança e estressores de trabalho.

Além dos determinantes para a ST, deve-se destacar as consequências da baixa satisfação, como aumento do risco de problemas de saúde mental e física, sensação de redução do bem-estar e piora da saúde geral do trabalhador (FARAGHER; CASS; COOPER, 2005; FISCHER; SOUSA-POZA, 2009; TATSUKE; SEKINE, 2013).

A saúde mental do trabalhador costuma ser a mais afetada na ocorrência da insatisfação no trabalho, podendo resultar em baixo rendimento e fadiga mental (FARAGHER; CASS; COOPER, 2005). Além disso, torna-se comum o aparecimento de transtornos, como insônia, irritabilidade, esquecimento, dificuldade de concentração e sofrimento mental (ANDREA et al., 2003; NAGAI et al., 2007; SUGIURA-OGASAWARA et al., 2012; TATSUSE; SEKINE, 2013).

O estresse no trabalho, uma das possíveis consequências da baixa ST, é outro grande problema evidenciado na saúde mental do trabalhador. Estudos conduzidos com médicos holandeses (VISSER et al., 2003) e mexicanos (CETINA-TABARES; CHAN-CANUL; SANDOVAL-JURADO, 2006) apontam que existe relação entre altos níveis de estresse e baixa ST, com consequente exaustão emocional, importante componente da Síndrome de *Burnout* (CODO; VASQUES-MENEZES, 2006). A síndrome de *Burnout* é considerada uma exaustão de energia, esgotamento físico, psíquico e emocional, causada por uma má adaptação do indivíduo a um trabalho altamente estressante e com grande carga tensional (DE ANDRADE; CARDOSO, 2012).

A insatisfação no trabalho também tem se mostrado associada a

problemas relacionados ao sono. Isso porque fatores psicológicos de estresse no trabalho aumentam consideravelmente o risco de insônia e distúrbios do sono entre os trabalhadores (NAKATA et al., 2004; TATSUSE; SEKINE, 2013).

Em adição, a saúde física do trabalhador também é comumente afetada pelos baixos níveis de ST. Como exemplo, pode-se citar o aparecimento de resfriados comuns (NAKATA et al., 2011; ROELEN et al., 2011), dores musculoesqueléticas e lombalgia (HOOGENDOORN et al., 2002) e evolução da lombalgia aguda para a crônica, decorrente do sofrimento psicológico gerado pela insatisfação (WILLIAMS et al., 1998).

A baixa ST aparece ainda como importante preditor para o aumento no número de consultas médicas, conforme revelado em estudo de coorte realizado com trabalhadores japoneses (KAWAKAMI et al., 1990). Além disso, estudos longitudinais realizados com trabalhadores americanos apontam uma importante relação entre fatores psicossociais, como satisfação no trabalho, e acidentes de trabalho (DEMBE; ERICKSON; DELBOS, 2004; HOUSTON; YOUNG; FITZGERALD, 2013).

Quando associada ao pouco comprometimento da instituição de trabalho com o bem-estar de seus empregados, a baixa ST pode apresentar ainda consequências sérias para o trabalhador, como rotatividade no emprego, intenção de mudança de trabalho e abandono da profissão (ALSARAIREH et al., 2014; DE GIETER; HOFMANS; PEPERMANS, 2011; LIU et al., 2012; LU et al., 2012; MA et al., 2009; VERNOOIJ-DASSESEN et al., 2009). No âmbito da organização, pode resultar em má gestão do serviço e insatisfação do cliente (MCHUGH et al., 2011; CASTLE; DEGENHOLTZ; ROSEN, 2006). Portanto, trabalhadores que vivenciam baixa ST estão predispostos a sofrer as consequências desse problema e, dentre os efeitos supracitados, destaca-se o absenteísmo.

1.2 ABSENTEÍSMO

O absenteísmo é definido por faltas, licenças médicas e ausências não programadas ao trabalho (JORGE, 1995) e pode ser classificado em cinco grupos: absenteísmo por doença (adocimento comum do trabalhador, com amparo legal por atestados médicos), absenteísmo voluntário (faltas por motivos

particulares, sem amparo legal e com possibilidade de desconto nos rendimentos), absenteísmo por doença profissional (adoecimento devido a condições ou processos específicos do trabalho ou por acidente de trabalho), absenteísmo legal (licença maternidade, licença luto, licença casamento, etc.) e absenteísmo compulsório (quando o trabalhador é impedido de ir trabalhar por suspensão pelo patrão, prisão ou outro motivo que o impeça de estar presente no local de trabalho) (QUICK; LAPERTOSA, 1982).

O absenteísmo causa grande impacto econômico e produtivo (TAVARES; CAMELO; KASMIRSKI, 2009). Estudo realizado na Inglaterra (COOPER; DEWE, 2008) apontou que, em 2006, a média de custo direto do absenteísmo foi de £ 537 por trabalhador por ano e o custo total foi de £ 20,2 bilhões. Apesar disso, segundo os autores, menos da metade das organizações se preocupava em monitorar os custos deste problema.

Diversos fatores podem estar relacionados ao absenteísmo, como sociodemográficos (sexo, idade, renda, situação conjugal) (AAVISKSOO; BABURIN; KIIVET, 2013; ROELEN et al., 2008), relacionados ao trabalho (tempo de serviço, tipo de contrato, carga horária, satisfação no trabalho) (ANDREA et al. 2003; ESHOJ; JEPSEN; NIELSEN, 2001; ROELEN et al., 2013; LAAKSONEN et al., 2010), à saúde do trabalhador (doença crônica, dor crônica) (NAKATA et al., 2011; ANDREA et al., 2003; HOOGENDOORN et al., 2002) e aos hábitos de vida (tabagismo, má qualidade do sono, e sedentarismo) (OENNING; CARVALHO; LIMA, 2014; CARSON, 2010). Segundo alguns autores (BERNSTOFF; DAL ROSSO, 2008), o absenteísmo aparece como forma de resistência individual à intensificação do trabalho, à insatisfação profissional e ao estresse ocupacional.

Oenning, Carvalho e Lima (2014), em estudo com trabalhadores de uma indústria petrolífera do Brasil, observaram que ser do sexo feminino, fumante, estar insatisfeito com o trabalho e ter qualidade ruim do sono são fatores preditores do absenteísmo. Na Estônia, trabalhadores de várias categorias profissionais foram analisados com o objetivo de investigar quais fatores individuais, de saúde e relacionados ao trabalho poderiam influenciar no absenteísmo por doença. Nesse estudo, observou-se associação entre absenteísmo e baixos salários, poucos anos de estudo, trabalhos “braçais”, baixa qualidade de saúde, doenças crônicas, depressão, trabalho em ambiente com alto risco à saúde física e baixa ST

(AAVIKSOO; BABURIN; KIIVET, 2013).

No âmbito da enfermagem de um hospital público, Da Costa, Vieira e De Sena (2009) constataram que o absenteísmo por doenças se relacionava principalmente a problemas osteomusculares e do sistema respiratório. Em outra população de trabalhadores (indústria petrolífera), Oenning, Carvalho e Lima (2012) observaram que, dentre os principais motivos de absenteísmo, constavam as doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo.

Estudos têm demonstrado que a insatisfação no trabalho se relaciona aos mais variados motivos de absenteísmo, com durações diversas de afastamentos (AAVIKSOO; BABURIN; KIIVET, 2013; ANDREA et al., 2003; HOOGENDOORN et al., 2002; LAAKSONEN et al., 2010; ROELEN et al., 2008; 2011; 2013). Estudo de coorte desenvolvido na Holanda mostrou que o absenteísmo com mais de 30 dias se relacionou com presença de doença crônica, pouca autonomia no trabalho, fadiga mental, baixo nível de apoio social e menor ST (ANDREA et al., 2003). Outro estudo de coorte mostrou que, além de doenças mentais, o risco de faltar ao trabalho devido às doenças musculoesqueléticas e lombalgia aumentava significativamente na presença de baixa ST (HOOGENDOORN et al., 2002). Professores japoneses apresentaram alta probabilidade de transtornos mentais menores devido à insatisfação no trabalho (NAGAI et al., 2007).

A problemática do absenteísmo e da menor ST se liga diretamente à profissão docente no Brasil, pois professores da educação básica estão frequentemente expostos a inadequadas condições de trabalho, grande responsabilidade, pouco retorno financeiro e desvalorização profissional (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009; GARCIA; ANADON, 2009). Assim, os profissionais da educação podem ter sua saúde prejudicada (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009), especialmente os que apresentam baixa satisfação no trabalho. Tornou-se comum, dessa forma, absenteísmo ou afastamento do cargo, devido às implicações das atividades docentes na saúde física e mental do professor (BRAZ, 2007).

Além dos prejuízos pedagógicos causados no ensino, o absenteísmo é um grande problema para os gestores, devido às implicações financeiras e sociais (SPÓSITO; GIMENES; CORTEZ, 2014). Estudo desenvolvido em um município do Estado de São Paulo (TAVARES; CAMELO; KASMIRSKI,

2009) verificou que o governo estadual gastou, no ano de 2006, R\$ 235,4 milhões para cobrir os custos com o absenteísmo docente. Observou também que, em um único dia letivo, por volta de 12 mil professores efetivos estavam ausentes da sala de aula e mais de 90 horas-aulas foram perdidas por não haver substituição. Nesse mesmo estudo, os autores sugerem que boa parte das faltas poderia ser evitada se houvesse políticas públicas que visassem melhor condição de trabalho do professor.

1.3 A ATIVIDADE DOCENTE

O trabalho docente é uma função social, constituída de atividades teórico-práticas, que vão muito além das salas de aula. O educador necessita estar sempre em atualização e exerce papel complexo perante a sociedade, assumindo responsabilidades como a organização do conteúdo geral, análise das políticas de ensino com aplicação destas no cotidiano e empenho para que os resultados do processo educacional sejam positivos (DOURADO, 2016).

Os docentes de muitos países sofrem com problemas laborais como a baixa ST, exaustão e estresse ocupacional (SKAALVIK; SKAALVIK, 2011; 2014; NAGAI et al., 2007). No Brasil a situação não é diferente, pois os professores vivenciam uma das piores condições de trabalho do mundo (SAMPAIO; MARIN, 2004).

Apesar da difícil tarefa do educador, sua satisfação no trabalho tradicionalmente se dá pelo fato de ensinar (MOREIRA, 1997). Porém, pouco resta do prestígio que a profissão desfrutou tempos atrás, pois as condições de trabalho têm se mostrado inadequadas, com infraestrutura ruim, salário baixo e falta de materiais de apoio ao ensino, de forma que a educação, de maneira geral, passa por dificuldades (VASQUES-MENEZES; GAZZOTTI, 1999).

Para Codo e Vasques-Menezes (2006), o professor faz muito mais do que as condições de trabalho permitem. Sua figura está inserida na sociedade participando da formação e do futuro de muitos jovens que, com o apoio dele (professor), podem sonhar com uma vida diferente. Apesar da importância dessa profissão, o que se vê, frequentemente, é a figura de um professor cansado, abatido e sem vontade de trabalhar (CODO; VASQUES-MENEZES, 2006).

O Brasil vem sofrendo reformas educacionais nas últimas décadas,

aliadas à revolução científica e tecnológica que altera as relações de trabalho cultural e socialmente (GARCIA; ANADON, 2009). Segundo Garcia e Anadon (2009), essas reformas contribuíram para a precarização do trabalho docente, com intensificação laboral e alargamento das funções a serem desenvolvidas. Nesse contexto, a atividade de ensinar vai além das disciplinas, pois o professor é responsável também por desenvolver atividades de caráter missionário e humanitário com os alunos, mesmo que para essas funções não haja condições favoráveis de trabalho e justa remuneração (GARCIA; ANADON, 2009).

Atualmente, a atividade docente se insere nas diretrizes fixadas em leis federais. A Lei n. 9.394 de 20 de dezembro de 1996 (LDB 9394/96) determinou as diretrizes da educação nacional e dispôs sobre os níveis e modalidades de educação e ensino, dividindo a educação brasileira em educação básica e ensino superior. Além de apontar todas as obrigatoriedades da educação, a LDB 9394/96 trouxe duas importantes mudanças no contexto educacional: a obrigatoriedade de o professor possuir ensino superior e a ampliação dos 180 dias letivos no ano para 200 dias letivos (BRASIL, 1996).

A Lei n 12.796, de 4 de abril de 2013 (LDB 12796/13), alterou a LDB 9394/96 e estabeleceu novas Diretrizes e Bases da Educação. De acordo com LDB 12796/13, em vigor no presente momento no Brasil, a educação básica é subdividida em:

- Educação infantil: atende integralmente crianças de até cinco anos de idade em creches, pré-escolas ou entidades semelhantes;
- Ensino fundamental: tem início aos seis anos de idade, com duração de nove anos;
- Ensino médio: etapa final da educação básica e tem duração mínima de três anos.

A LDB 12.796/13 inclui ainda a Educação de Jovens e Adultos (EJA), a Educação Profissional e Tecnológica, a Educação Especial (que atende alunos com deficiências, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação) e o Ensino Superior (BRASIL, 2013).

No que se refere à operacionalização, cabe aos municípios a responsabilidade pela educação infantil e pelo ensino fundamental do primeiro ao

quinto ano, e aos estados, o ensino fundamental do sexto ao nono ano e todo o ensino médio (BRASIL, 2013).

É fato que as reformas na educação são intensas e, devido a essas reformas, há necessidade de esforço adicional em termos de autorresponsabilização e autoempreendedorismo no trabalho e na carreira dos docentes, o que demanda tempo e outros investimentos (GARCIA; ANADON, 2009). As responsabilidades atribuídas aos professores são muitas e, por conta disso, frequentemente sua saúde é afetada (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009).

O professor então precisa adquirir uma série de capacidades e habilidades e exercer diferentes funções, inclusive extraclasse, mesmo que não seja sua obrigação, mas que estão presentes no dia a dia de trabalho (BRAZ, 2007). Para isso, é preciso articular saberes e ações multidimensionais, tais como saberes científicos, políticos e afetivos, além dos específicos e pedagógicos. Em que pese a importância dessas ações, a integração desses fatores acarreta sobrecarga no docente que muitas vezes pode levar ao desencadeamento de doenças ocupacionais (BRAZ, 2007).

Devido às más condições de trabalho, os professores têm sido alvo de estudos porque, no seu cotidiano, presenciam problemas como: falta de materiais, problemas quanto ao mobiliário, tempo insuficiente para realização de suas tarefas, pausas insuficientes para descanso, movimentos repetitivos, posições incômodas, barulhos e ruídos intensos, má remuneração, ritmo de trabalho intenso, número excessivo de alunos por turma, estado psicológico alterado dos alunos, violência, sentimento de não valorização, política de gestão da educação ruim, calor e esforço físico (MARCHIORI; BARROS; OLIVEIRA, 2005; SILVA; SILVA, 2013). De acordo com a literatura, estes são alguns dos fatores determinantes da insatisfação entre professores (MARQUEZE; MORENO, 2005).

As condições precárias e as elevadas cargas de trabalho atribuídas aos docentes, podem prejudicá-los física e psicologicamente. Com isso, os professores recorrem a faltas, licenças médicas ou licenças sem vencimento por estarem exaustos (LAPO; BUENO, 2003). Além disso, muitas vezes a exaustão é tamanha que o professor é afastado de sua função ou readaptado em outra função dentro da escola (ASSIS, 2015). A readaptação funcional está prevista na Lei Federal 8.112/90, considerando as limitações físicas ou mentais dos trabalhadores,

após inspeção médica (BRASIL, 1991).

1.4 JUSTIFICATIVA

O absenteísmo tem se mostrado frequente entre os professores da educação básica (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005; SANTOS; MARQUES, 2013). Tal dado mostra a importância de conhecermos melhor os determinantes desse problema na profissão docente. Para Chiavenato (2002), a problemática do absenteísmo deve ser enfrentada, buscando garantir um melhor processo de trabalho.

A relação satisfação-absenteísmo é uma questão que merece destaque no exercício docente, pois, quando um professor falta ao trabalho, toda a rotina é alterada. Se houver professor substituto, o método de ensino provavelmente é outro e o entendimento dele pelos alunos também é diferente do professor titular. Com isso, o processo ensino-aprendizagem pode ser prejudicado (SPÓSITO; GIMENES; CORTEZ, 2014).

Nas bases de dados pesquisadas (PubMed, SciELO E LILACS), foram encontrados poucos estudos que analisaram a relação entre ST e absenteísmo. Nota-se, também, que a maioria dessas investigações foi desenvolvida com profissionais de saúde (LLHANOS, 2015; SIU, 2002; ROELEN et al., 2013; DE GIETER; HOFMANS; PEPERMANS, 2011; LU et al., 2012; RANTANEN; TOUMINEM, 2011; MATRUNOLA, 1996) e com trabalhadores em geral (AAVISKSOO; BABURIN; KIIVET, 2013; NAKATA et al., 2011; ROELEN et al., 2008; 2011; ANDREA et al., 2003; HOOGERENDOORN et al., 2002; ESHOJ; JEPSEN; NIELSEN, 2001; LAAKSONEN et al., 2010; ENGSTROM; JANSON, 2009). Estudos com foco na existência de relação entre satisfação no trabalho e absenteísmo por problema de saúde entre profissionais da educação básica não foram localizados. Dessa forma, este estudo torna-se importante para aprofundar o conhecimento da relação entre a satisfação no trabalho e absenteísmo entre professores da educação básica, a fim de subsidiar ações para melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida desses trabalhadores.

Eshoj, Jepsen e Nielsen (2001) sugerem que a avaliação dos níveis de satisfação no trabalho pode identificar os trabalhadores mais susceptíveis a

ausências por doença, visto que o absenteísmo por doenças é o fator mais reportado quando a baixa ST está presente. Nesse sentido, o presente estudo buscou responder à seguinte questão de pesquisa: “Existe relação entre absenteísmo e (in)satisfação no trabalho entre professores da rede básica de ensino?”.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar a relação entre (in)satisfação no trabalho e absenteísmo entre professores da rede estadual de educação básica de Londrina.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar a satisfação no trabalho dos professores;
- Identificar o absenteísmo por problemas de saúde entre professores;
- Verificar se existe associação entre a menor satisfação no trabalho e o absenteísmo por problema de saúde em professores.

3 MÉTODOS

3.1 DELINEAMENTO DE ESTUDO

Trata-se de estudo seccional, que integra o projeto “Saúde, Estilo de Vida e Trabalho de Professores da Rede Pública do Paraná (Pró-Mestre)”.

O Pró-Mestre tem por objetivo pesquisar os hábitos de vida, a saúde, o ambiente, as condições de trabalho, e outros aspectos da profissão docente no ensino fundamental e médio da rede pública estadual do Paraná. O projeto é desenvolvido por docentes e pós-graduandos do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Universidade Estadual de Londrina (BIROLIM, 2014).

3.2 LOCAL DE ESTUDO

O estudo foi desenvolvido em Londrina, município localizado na região norte do Paraná, cuja população foi projetada para 2015 em 548.249 habitantes (IBGE, 2013a). No período da coleta de dados, o município contava com 73 escolas estaduais, sendo 63 na zona urbana, sete na zona rural e três em aldeias indígenas (PARANÁ, 2013).

Para este estudo selecionaram-se as 20 escolas estaduais do município com maior número de docentes. Todas as escolas situam-se na região urbana de Londrina, sendo sete na região Central, seis na região Norte, três na região Oeste, duas na região Leste e duas na região Sul.

A seleção das escolas participantes ocorreu de forma intencional e por conveniência, uma vez que nestas escolas atuavam cerca de 70% dos professores da rede estadual de Londrina inseridos no ensino regular fundamental e médio.

3.3 POPULAÇÃO DE ESTUDO

Todos os professores que atuavam nas 20 escolas selecionadas foram convidados a participar do estudo, desde que atendessem aos critérios definidos, conforme descritos a seguir:

Critérios de inclusão: ser professor atuante no ensino regular, do sexto ano do ensino fundamental ao terceiro ano do ensino médio, com pelo menos um ano na profissão docente.

Critérios de exclusão: professores readaptados ou afastados de função no período da coleta de dados e professores que relataram afastamento superior a 180 dias nos 12 meses anteriores à coleta de dados.

3.4 INSTRUMENTO E ESTUDO PILOTO

Os instrumentos para coleta de dados foram um formulário (para anotação das respostas às entrevistas) (APÊNDICE A) e um questionário autorrespondido pelo professor (APÊNDICE B). O formulário continha sete blocos de informações: variáveis relacionadas ao trabalho (dois blocos), antropométricas, hábitos de vida, conhecimentos em saúde, condições de saúde e violência. O questionário continha quatro escalas de avaliação em saúde e de satisfação no trabalho e um bloco com variáveis para a caracterização sociodemográfica e econômica.

Para fins de teste do instrumento, realizou-se um estudo piloto em três escolas da cidade de Cambé (município vizinho à Londrina), durante os meses de junho e julho de 2012, período no qual foram entrevistados 82 professores. O estudo piloto permitiu testar a aplicabilidade do instrumento, avaliar a receptividade dos professores à pesquisa e a viabilidade de sua execução durante a hora-atividade (período de tempo em que o professor executa atividades extraclasse, na própria escola). Posteriormente ao estudo piloto, as inconsistências encontradas nos instrumentos foram ajustadas e o instrumento foi reaplicado pela equipe de pesquisa em professores que não faziam parte da população do estudo, com o intuito de testar os instrumentos atualizados.

3.5 TREINAMENTO DA EQUIPE

A equipe de coleta de dados foi constituída de estudantes de mestrado e doutorado do programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva (PPGSC), de graduação em enfermagem e medicina da Universidade Estadual de

Londrina (UEL), além de estudantes de enfermagem de uma instituição particular de ensino superior da mesma cidade.

Todos os entrevistadores receberam treinamento específico, pela coordenação da pesquisa, sobre a abordagem, aplicação dos instrumentos e maneiras de se comportar durante a coleta. Houve ainda reuniões com toda a equipe com o intuito de sanar dúvidas quanto às questões. Além disso, os participantes da equipe receberam um manual do entrevistador (APÊNDICE C), que continha todas as informações necessárias para a coleta de dados.

3.6 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada entre os meses de agosto de 2012 a junho de 2013. A equipe dividiu-se em dois grupos, de forma que cada grupo era composto por um agendador (estudante de mestrado ou doutorado), dois coordenadores (estudantes de mestrado ou doutorado) e oito entrevistadores (estudantes de mestrado, doutorado e de graduação). Cada grupo ficou responsável pela coleta de dados em diferentes escolas.

Os coordenadores das equipes eram responsáveis pelo primeiro contato com os diretores e professores das escolas, em geral durante os intervalos de aulas. Nesse momento, eram explicados os objetivos e a forma da coleta. Também foram utilizados panfletos e pôster, com informações sobre o projeto, na sala dos professores.

O primeiro contato individual com cada professor era realizado pelo agendador, que o convidava a participar do estudo. Logo após o aceite, era realizado o agendamento das entrevistas, geralmente na hora-atividade do professor. O agendador também reagendava as entrevistas quando necessário.

O período para coleta de dados em cada escola foi de 21 dias. Os professores que estavam de licença foram procurados com 15 e 30 dias após o término da coleta na escola, totalizando um máximo de 51 dias.

Os professores foram devidamente orientados quanto aos objetivos da pesquisa e em seguida o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE D) foi apresentado e explicado a todos os participantes. Após

esclarecimento de dúvidas, leitura e assinaturas/concordância, a coleta de dados foi conduzida.

As entrevistas, feitas na sua maioria em sala reservada na própria escola, tiveram duração aproximada de 40 minutos seguidas da aplicação do questionário por cerca de 15 minutos. Os professores que não conseguiram terminar de responder o questionário a tempo puderam entregá-lo posteriormente para qualquer integrante da equipe de coleta de dados.

Os instrumentos respondidos foram conferidos e codificados pelos coordenadores das equipes e encaminhados para digitação.

3.7 VARIÁVEIS DE ESTUDO

Sexo

Obtida na entrevista (APENDICE A) e categorizada em masculino e feminino.

Idade

A idade foi obtida pela diferença entre a data da entrevista e a data de nascimento, questionadas na entrevista (APÊNDICE A), e categorizada em: até 30 anos, 31 a 40 anos, 41 a 50 anos e acima de 50 anos.

Grau de instrução

Obtida por pergunta autorrespondida pelo professor, no questionário (APÊNDICE B). Foi considerado apenas o nível concluído, não considerando os cursos em andamento. Categorizado em: Graduação (Bacharel/Licenciatura); Pós-graduação (Especialização ou Programa de Desenvolvimento Educacional - PDE) e Pós-graduação (Mestrado/Doutorado).

O programa de desenvolvimento educacional (PDE) consiste em uma política educacional de formação continuada para professores da rede pública da educação do Estado do Paraná, instituído pela Lei Complementar nº 103/2004, de 15 de março de 2004 (PARANÁ, 2004), e regulamentado pela Lei nº 130/2010, de 14 de julho de 2010 (PARANÁ, 2010).

Renda mensal familiar

A renda mensal familiar foi obtida por questão específica no questionário (APÊNDICE B) e com as seguintes opções de escolha: De R\$ 600,00 até R\$ 1.500,00, de R\$ 1.501,00 até R\$ 2.000,00, de R\$ 2.001,00 até R\$ 3.000,00, R\$ 3.001,00 até R\$ 5.000,00, R\$ 5.001,00 até R\$ 7.000,00 e acima de R\$ 7.000,00.

Situação conjugal

Obtida por pergunta específica no questionário (APÊNDICE B) com as possíveis opções: solteiro(a), união estável, casado(a), separado(a) ou divorciado(a) e viúvo(a).

Raça/cor autorreferida

Essa variável foi autorrespondida pelo professor no questionário (APÊNDICE B) com as seguintes opções de respostas: amarela, branca, indígena, parda e preta.

Tempo de profissão

O tempo de profissão foi obtido na entrevista (APÊNDICE A) a partir da questão “Quantos anos da sua vida você trabalhou como professor(a) até hoje?” Categorizada em: até 5 anos, 6 a 10 anos, 11 a 20 anos e acima de 20 anos.

Carga horária semanal como professor

A carga horária como professor foi obtida na entrevista (APÊNDICE A) pela pergunta: “Em uma semana habitual, quantas horas por semana você tem atividades com alunos?” Categorizada em: até 20 horas, 21 a 30 horas, 31 a 39 horas, 40 horas e 41 a 70 horas.

Tipo de contrato

Variável obtida na entrevista (APÊNDICE A). A categorização visou diferenciar o vínculo efetivo de trabalho (Estatutário/Concursado) e o vínculo não efetivo (Contrato por tempo determinado ou pela Consolidação das leis de trabalho). Categorizada em: estatutário/concursado e não estatutário.

Relacionamento interpessoal bom ou excelente

O professor foi questionado durante a entrevista (APÊNDICE A) sobre seu relacionamento com superiores, colegas e alunos. Para cada tipo de relacionamento o professor poderia responder ruim, regular, bom ou excelente. Relacionamentos considerados bons ou excelentes simultaneamente nas três situações (com superiores, colegas e alunos) foram categorizados como sim. Quando essa situação não ocorria, a variável foi categorizada como não.

Avaliação da remuneração

Obtida na entrevista (APÊNDICE A) através da pergunta: “Como você avalia a remuneração em relação ao trabalho realizado?” Categorizada em: ruim, regular, boa e excelente.

Percepção quanto ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal

Obtida na entrevista (APÊNDICE A) através da pergunta: “Como você avalia o equilíbrio entre a sua vida profissional e pessoal?” Categorizada em: ruim, regular, bom e excelente.

Vítima de violência na escola

Durante a entrevista (APÊNDICE A), o professor foi questionado sobre ter sofrido violência psicológica, física ou sexual na escola nos 12 meses anteriores à pesquisa. Categorizada em: sim ou não.

Percepção da capacidade física para o trabalho

O professor foi questionado na entrevista (APÊNDICE A) sobre sua percepção quanto à sua capacidade física para o trabalho. Categorizada em: muito boa/boa, moderada e muito baixa/baixa.

Percepção da capacidade mental para o trabalho

O professor foi questionado na entrevista (APÊNDICE A) sobre sua percepção quanto à sua capacidade mental para o trabalho. Categorizada em: muito boa/boa, moderada e muito baixa/baixa.

Percepção da qualidade do sono

Obtida na entrevista (APÊNDICE A) através da pergunta: “Durante o último mês, como você classificaria a qualidade do seu sono de uma maneira geral?”
Categorizada em: muito boa/boa e muito ruim/ruim.

Dor crônica

A variável foi obtida durante a entrevista (APÊNDICE A). Considerou-se dor crônica aquela com duração de 6 meses ou mais. Categorizada em sim e não.

Doença crônica

A variável foi obtida na entrevista (APÊNDICE A). Os professores foram questionados sobre uma série de doenças crônicas, a partir da escala de Índice de Capacidade para o Trabalho (TUOMI et al., 2005). Categorizada em sim e não. Doença crônica foi considerada presente quando o entrevistado referisse que possuía diagnóstico médico para as seguintes doenças: hipertensão arterial, diabetes, hiperlipidemia, histórico de infarto agudo do miocárdio, histórico de acidente vascular cerebral, depressão, ansiedade, enxaqueca, insônia, sinusite, artrite, artrose, reumatismo, osteoporose, asma, bronquite, enfisema, tumores, lesões ou dores osteomusculares, angina pectoris, trombose, insuficiência cardíaca, infecções repetidas do trato respiratório, tuberculose, problemas de audição, problemas de visão, doenças neurológicas, doença da vesícula biliar, doença do pâncreas ou do fígado, úlcera gástrica ou duodenal, colite, infecções repetidas das vias urinárias, doença dos rins, doença do aparelho reprodutor, alergias, obesidade, bócio ou outras doenças da tireoide e anemia.

Prática de atividade física no tempo livre

Foi perguntado ao professor, na entrevista (APÊNDICE A), se o mesmo praticava algum tipo de atividade física no seu tempo livre, pelo menos uma vez por semana. Categorizada em sim e não.

Consumo de bebidas alcoólicas

Durante a entrevista (APÊNDICE A), o professor foi questionado sobre o consumo de bebida alcoólica. Categorizada em: não consome, consome 1 vez por semana ou menos e consome de 2 a 7 vezes na semana.

Tabagismo

A variável foi obtida por pergunta específica na entrevista (APÊNDICE A). Fumante foi considerado aquele que declarou fumar diariamente, independentemente da quantidade de cigarros. Assim, esta variável foi categorizada em: fumante e não fumante.

Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho foi mensurada através da escala de satisfação no trabalho *Occupational Stress Indicator* (OSI) (ROBERTSON et al., 1990), traduzida para o português brasileiro e validada por Swan, Moraes e Cooper (1993) (Figura 1), presente no questionário autorrespondido pelo professor (APÊNDICE B). A referida escala é constituída de 22 questões e estabelece as respostas por níveis de satisfação (enorme satisfação, muita satisfação, alguma satisfação, alguma insatisfação, muita insatisfação e enorme insatisfação). O somatório das respostas pode variar entre 22 (menor satisfação) a 132 (maior satisfação), porém não há ponto de corte recomendado na literatura para definição de maior ou menor satisfação. Neste estudo foi utilizado o corte no percentil 25, sendo categorizada em: menor satisfação (até o percentil 25 inclusive) e maior satisfação (acima do percentil 25).

Figura 1. Escala de satisfação no trabalho *Occupational Stress Indicator (OSI)*.

	ESCALA 4					
	Enorme Satisfação	Muita Satisfação	Alguma Satisfação	Alguma Insatisfação	Muita Insatisfação	Enorme insatisfação
4.1 Comunicação e forma de fluxo de informações na instituição em que você trabalha	6	5	4	3	2	1
4.2 Seu relacionamento com outras pessoas na instituição em que trabalha	6	5	4	3	2	1
4.3 O sentimento que você tem a respeito de como seus esforços são avaliados	6	5	4	3	2	1
4.4 O conteúdo do trabalho que você faz	6	5	4	3	2	1
4.5 O grau em que você se sente motivado por seu trabalho	6	5	4	3	2	1
4.6 Oportunidades pessoais em sua carreira atual	6	5	4	3	2	1
4.7 O grau de segurança no seu emprego atual	6	5	4	3	2	1
4.8 O quanto você se identifica com a imagem externa ou realizações da instituição em que trabalha	6	5	4	3	2	1
4.9 O estilo de supervisão que seus superiores usam	6	5	4	3	2	1
4.10 A forma pela qual mudanças e inovações são implementadas	6	5	4	3	2	1
4.11 O tipo de tarefa e o trabalho em que você é cobrado	6	5	4	3	2	1
4.12 O grau em que você sente que você pode crescer e se desenvolver em seu trabalho	6	5	4	3	2	1
4.13 A forma pela qual os conflitos são resolvidos	6	5	4	3	2	1
4.14 As oportunidades que seu trabalho lhe oferece no sentido de você atingir suas aspirações e ambições	6	5	4	3	2	1
4.15 O seu grau de participação em decisões importantes	6	5	4	3	2	1
4.16 O grau em que a instituição absorve as potencialidades que você julga ter	6	5	4	3	2	1
4.17 O grau de flexibilidade e de liberdade que você julga ter em seu trabalho	6	5	4	3	2	1
4.18 O clima psicológico que predomina na instituição em que você trabalha	6	5	4	3	2	1
4.19 Seu salário em relação à sua experiência e à responsabilidade que tem	6	5	4	3	2	1
4.20 A estrutura organizacional da instituição em que você trabalha	6	5	4	3	2	1
4.21 O volume de trabalho que você tem para desenvolver	6	5	4	3	2	1
4.22 O grau em que você julga estar desenvolvendo suas potencialidades na instituição em que trabalha	6	5	4	3	2	1

Fonte: Questionário autorrespondido (APÊNDICE B).

Componentes da satisfação no trabalho

Os componentes da satisfação no trabalho foram construídos conforme as questões da escala (APÊNDICE B) e categorizadas em:

- **Comunicação** - Comunicação e forma de fluxo de informações na instituição de trabalho;
- **Relacionamento** - Relacionamento com outras pessoas na instituição de trabalho;
- **Avaliação** - Sentimento que tem a respeito de como seus esforços são avaliados;
- **Conteúdo** - Conteúdo do trabalho que faz;
- **Motivação** - Grau de motivação pelo trabalho;
- **Carreira** - Oportunidades pessoais na carreira atual;
- **Segurança** - Grau de segurança no emprego atual;
- **Imagem** - Identificação com a imagem externa ou realizações da empresa em que trabalha;
- **Supervisão** - Estilo de supervisão dos superiores;
- **Mudança** - Forma de implementação de mudanças e inovações;
- **Tarefas** - Tipo de tarefa e trabalho que é cobrado;
- **Crescimento** - Grau de sentimento de poder crescer e se desenvolver no trabalho;
- **Conflitos** - Forma de resolução de conflitos;
- **Aspirações** - Oportunidades que o trabalho oferece para atingir suas aspirações e ambições;
- **Decisões** - Grau de participação em decisões importantes;
- **Potencialidades** - Grau em que a instituição absorve as potencialidades que o trabalhador julga ter;
- **Flexibilidade** - Grau de flexibilidade e liberdade no trabalho;
- **Clima** - Clima psicológico predominante na instituição de trabalho;
- **Salário** - O salário em relação à experiência e à responsabilidade;

- **Estrutura** - Estrutura organizacional da instituição de trabalho;
- **Volume** - Volume de trabalho para desenvolver;
- **Desenvolvimento** - Grau de desenvolvimento das potencialidades do trabalhador na instituição.

Para análise descritiva dos componentes da satisfação no trabalho a categorização foi feita em três níveis: maior satisfação (enorme satisfação e muita satisfação), satisfação intermediária (alguma satisfação e alguma insatisfação) e menor satisfação (muita insatisfação e enorme insatisfação).

Absenteísmo por problema de saúde

Na entrevista (APÊNDICE A) foi questionado ao professor: “Você precisou faltar ao trabalho por alguma doença, problemas de saúde ou lesão nos últimos 12 meses?”, com as opções de resposta: sim ou não. Não foram consideradas as licenças maternidade/paternidade, faltas ao trabalho devido a consultas ou procedimentos rotineiros de pré-natal ou licença prêmio.

Dias inteiros fora do trabalho

Variável obtida na entrevista (APÊNDICE A) através da pergunta: “Quantos dias inteiros você esteve fora do trabalho devido a um problema de saúde, consulta médica ou para fazer exame nos últimos 12 meses?”.

Motivos de faltas no trabalho

O professor foi questionado na entrevista (APÊNDICE A), após resposta afirmativa de falta nos últimos 12 meses, sobre o motivo que o levou a faltar no trabalho. Foi considerado o motivo que causou maior número de dias de afastamento nos 12 meses anteriores à pesquisa.

3.7.1 Variáveis Dependente, Independente e de Ajuste

A variável dependente foi o absenteísmo, considerado presente quando o docente faltou ao menos um dia inteiro de trabalho por problema de saúde

nos 12 meses anteriores à pesquisa. A variável independente utilizada na análise com o absenteísmo foi a satisfação no trabalho, categorizada conforme mencionado anteriormente (percentil 25).

Como possíveis variáveis de ajuste, foram consideradas:

- Sociodemográficas e econômicas (Sexo – masculino e feminino; Idade – 23 a 40 anos e ≥ 41 anos; Grau de instrução – com pós-graduação e sem pós-graduação; Renda mensal familiar - \leq R\$ 3.000,00, R\$ 3.001,00 até R\$ 5.000,00 e $>$ R\$ 5.000,00; Situação conjugal – Solteiro(a), Casado(a) ou união estável e separado(a), divorciado(a) ou viúvo(a); Raça/cor referida – branca e não branca);
- Ocupacionais (Tempo de profissão - ≤ 5 anos, 6 a 20 anos e > 20 anos; Carga horária semanal como professor - < 40 horas, 40 horas e > 40 horas; Tipo de contrato – estatutário/concursado e não estatutário; Relacionamento interpessoal bom ou excelente – sim e não; Avaliação da remuneração – excelente/bom e regular/ruim; Percepção quanto ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal – excelente/bom e regular/ruim; Vítima de violência na escola nos 12 meses anteriores à pesquisa – sim e não);
- Condições de saúde e hábitos de vida (Dor crônica – sim e não; Doença crônica – sim e não; Percepção da capacidade física para o trabalho – muito baixa/baixa, moderada e muito boa/boa; Percepção da capacidade mental para o trabalho – muito baixa/baixa, moderada e muito boa/boa; Percepção da qualidade do sono – muito boa/boa e muito ruim /ruim; Prática de atividade física no tempo livre – sim e não; Consumo de bebida alcoólicas – não consome, consome 1 vez na semana ou menos e consome 2 a 7 vezes na semana; Tabagismo – fumante e não fumante.

3.8 PROCESSAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram duplamente digitados em um banco criado no programa Epi Info, versão 3.5.4 e analisados utilizando o programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 19.0.

Foi realizada a análise descritiva, por distribuição das frequências absolutas e relativas das variáveis qualitativas e por medidas de tendência central e dispersão para as variáveis quantitativas. Para as análises bivariadas e

multivariadas, foi utilizada a regressão de Poisson com variância robusta, com cálculo da razão de prevalência (RP) como medida de associação. O nível de significância estatística estabelecido foi de 5% ($p < 0,05$). Foi realizada também análise de confiabilidade da escala de satisfação no trabalho utilizando o coeficiente Alfa de Cronbach, sendo considerado satisfatório valor $> 0,70$.

Na análise da relação entre satisfação no trabalho e absenteísmo foram construídos três modelos de análise ajustados, com a inclusão das variáveis que apresentaram $p < 0,20$ na análise bivariada. As variáveis sexo e idade foram incluídas independentemente do valor de p . As variáveis que compuseram cada modelo foram:

- Modelo 1: variáveis sociodemográficas e econômicas;
- Modelo 2: além das variáveis do Modelo 1, foram incluídas variáveis relacionadas às características ocupacionais;
- Modelo 3: variáveis dos Modelos 1 e 2 acrescidas de variáveis relacionadas à saúde e hábitos de vida.

3.9 ASPECTOS ÉTICOS

O projeto foi apresentado e aprovado pelo Núcleo Regional de Educação (NRE) de Londrina, pela Secretaria Municipal de Educação de Londrina e pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Estadual de Londrina com parecer registrado na Plataforma Brasil de Projetos de Pesquisa envolvendo Seres Humanos (CAAE nº 01817412.9.0000.5231) (ANEXO A).

O projeto obedeceu a todas as disposições contidas na Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, sobre diretrizes e normas de pesquisa envolvendo seres humanos (BRASIL, 2012).

4 RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

Dos 1.505 professores das escolas selecionadas para o estudo, 392 foram excluídos (254 por não atuarem no ensino regular, 125 por serem readaptados, nove por tempo de profissão inferior a um ano e quatro por referirem afastamento superior a 180 dias nos 12 meses anteriores à coleta de dados). Assim, 1.113 professores foram considerados elegíveis para a pesquisa. Destes, 214 foram considerados como perdas (65 por licença, 63 recusas, 20 não localizados, 50 por não preencherem completamente a escala de satisfação no trabalho e 16 por falta de resposta ou inconsistências em relação às perguntas sobre o absenteísmo). Assim, a amostra final do estudo foi constituída por 899 professores (Figura 2).

4.1.1 Características Sociodemográficas e Econômicas

A média de idade dos professores entrevistados foi de 42 ± 10 anos e a mediana foi de 42 anos. A idade mínima foi de 23 anos e a máxima de 68 anos. Houve predominância de professores do sexo feminino (68,3%), com curso de especialização/PDE (73,6%), renda mensal familiar entre R\$ 3.001,00 e R\$ 5.000,00 (34,4%), de raça/cor branca (74,9%) e casados (49,4%) (Tabela 1).

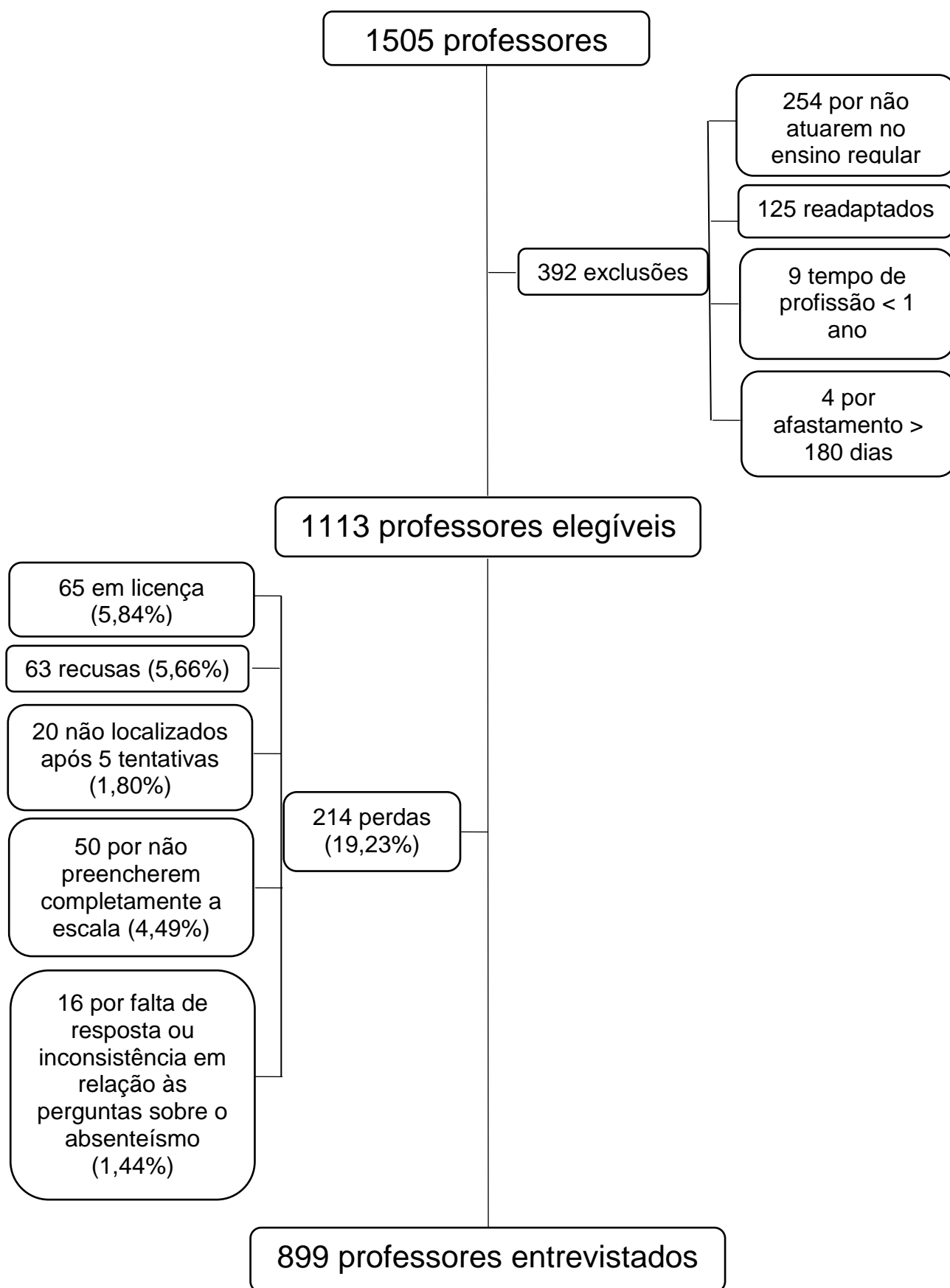
Figura 2. Formação da população do estudo, Londrina 2012-2013.

Tabela 1. Características sociodemográficas e econômicas dos professores da rede básica estadual de Londrina, 2012-2013.

Variáveis	n (899)	%
Sexo		
Masculino	285	31,7
Feminino	614	68,3
Idade		
23 a 30 anos	152	16,8
31 a 40 anos	263	29,3
41 a 50 anos	308	34,3
51 a 68 anos	176	19,6
Grau de instrução*		
Bacharel/licenciatura	114	12,7
Especialização/PDE	661	73,6
Mestrado/doutorado	123	13,7
Renda mensal familiar*		
≤ R\$ 3.000,00	222	24,8
R\$ 3.001,00 até R\$ 5.000,00	309	34,4
R\$ 5.001,00 até R\$ 7.000,00	222	24,7
> R\$ 7.000,00	144	16,1
Situação conjugal*		
Solteiro(a)	247	27,5
União estável	90	10,0
Casado(a)	443	49,4
Separado(a) ou divorciado(a)	103	11,5
Viúvo(a)	14	1,6
Raça/cor referida*		
Amarela	39	4,4
Branca	671	74,9
Indígena	3	0,3
Parda	140	15,6
Preta	43	4,8

*O total de participantes foi inferior devido à ausência de informações no banco de dados.

4.1.2 Características Ocupacionais

O tempo médio de profissão dos entrevistados foi de 14 ± 9 anos e a mediana foi de 12 anos, com variação entre um e 45 anos. Houve predominância de professores estatutários/concursados (69,2%) e com carga horária semanal de 40 horas semanais (26,9%) (Tabela 2).

A maioria dos professores avaliou como excelente ou bom o relacionamento interpessoal (com superiores colegas e alunos) (87,4%). O equilíbrio entre a vida profissional e pessoal foi mencionado pela maioria como excelente ou bom (72,3%), porém 63,3% dos professores avaliaram a remuneração em relação ao trabalho realizado como regular ou ruim. Além disso, 70,6% relataram ter sofrido violência na escola nos 12 meses anteriores à entrevista (Tabela 2), com destaque para a violência psicológica (52,7%).

Tabela 2. Características ocupacionais dos professores da rede básica estadual de Londrina, 2012-2013.

Variáveis	n (899)	%
Tempo de profissão		
≤ 5 anos	204	22,7
6 a 10 anos	214	23,8
11 a 20 anos	257	28,6
> 20 anos	224	24,9
Carga horária semanal como professor		
≤ 20 horas	150	16,7
21 a 30 horas	135	15,0
31 a 39 horas	186	20,7
40 horas	241	26,8
41 a 70 horas	187	20,8
Tipo de contrato		
Estatutário	621	69,1
Não estatutário	278	30,9
Relacionamento interpessoal bom ou excelente		
Não	169	18,8
Sim	730	81,2
Avaliação da remuneração*		
Excelente	19	2,1
Bom	311	34,6
Regular	415	46,3
Ruim	153	17,0
Percepção quanto ao equilíbrio entra a vida profissional e pessoal		
Excelente	131	14,6
Bom	519	57,7
Regular	204	22,7
Ruim	45	5,0
Vítima de violência na escola		
Não	264	29,4
Sim	635	70,6

* O total de participantes foi inferior devido à ausência de informações no banco de dados.

4.1.3 Características relacionadas às condições de saúde e hábitos de vida

Pouco menos da metade (42,8%) dos professores referiu algum tipo de dor crônica, e a maioria referiu ter alguma doença crônica (84,0%) (Tabela 3). As doenças mais relatadas pelos professores foram as do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo (41,1%), do aparelho respiratório (29,9%) e endócrinas, nutricionais e metabólicas (26,8%).

A capacidade física e mental para o trabalho foi considerada como muito boa ou boa pela maioria, 60,7% e 70,3%, respectivamente, e pouco menos da metade dos professores referiu praticar alguma atividade física no tempo livre pelo menos uma vez por semana (47,4%). Pode-se observar ainda que a maioria dos entrevistados relatou ter boa qualidade do sono (71,7%) e não ser tabagista (92,3%) (Tabela 3).

Tabela 3. Condições de saúde e hábitos de vida dos professores da rede básica estadual de Londrina, 2012-2013.

Variáveis	n (899)	%
Dor crônica*		
Não	513	57,2
Sim	384	42,8
Doença crônica		
Não	144	16,0
Sim	755	84,0
Percepção da capacidade física para o trabalho*		
Muito boa / boa	545	60,7
Moderada	294	32,7
Muito baixa / baixa	59	6,6
Percepção da capacidade mental para o trabalho*		
Muito boa / boa	631	70,3
Moderada	211	23,5
Muito baixa / baixa	56	6,2
Prática de atividade física no tempo livre		
Sim	426	47,4
Não	473	52,6
Percepção da qualidade do sono*		
Muito boa/boa	644	71,7
Muito ruim/ruim	254	28,3
Consumo de bebidas alcoólicas		
Não consome	457	50,8
Consome 1 vez na semana ou menos	351	39,0
Consome 2 a 7 vezes na semana	91	10,2
Tabagismo		
Não fumante	830	92,3
Fumante	69	7,7

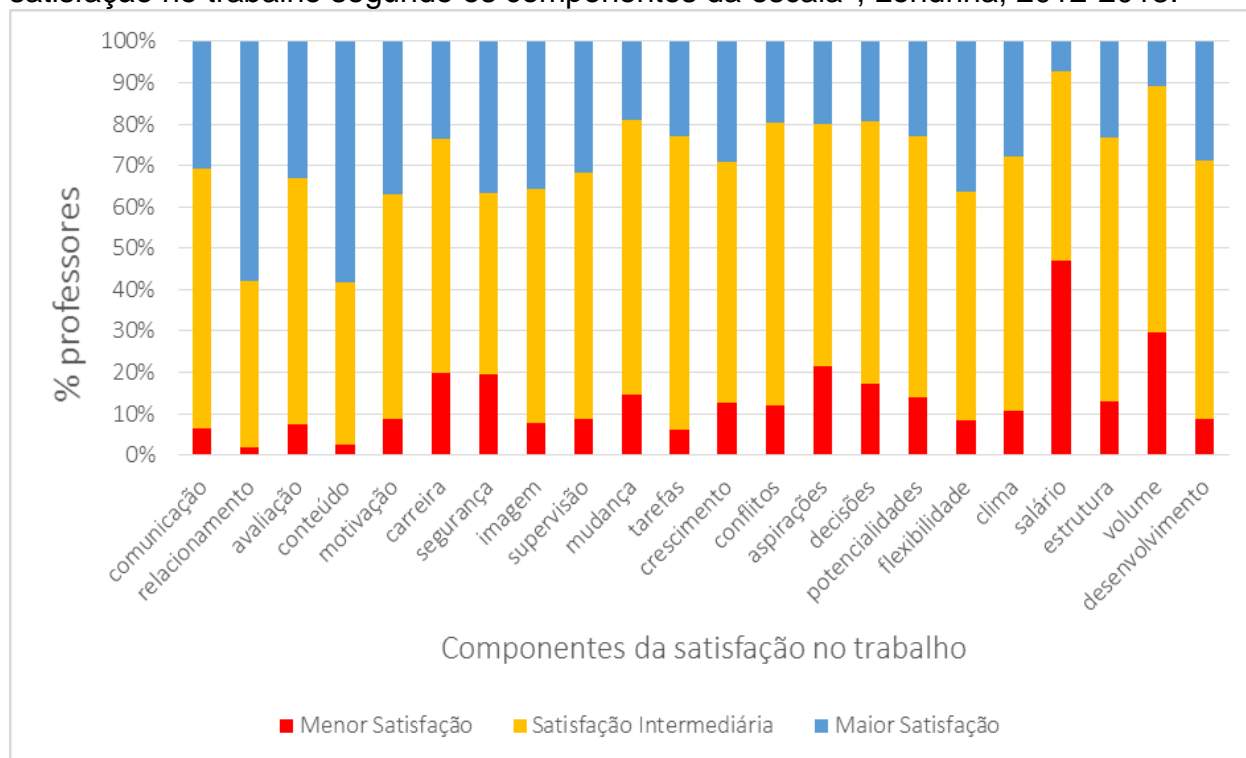
*O total de participantes foi inferior devido à ausência de informações no banco de dados.

4.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Conforme descrito anteriormente, a satisfação foi mensurada através da escala *Occupational Stress Indicator (OSI)*, sem ponto de corte, podendo ter pontuação de 22 (menor satisfação) a 132 (maior satisfação) pontos. O coeficiente Alfa de Cronbach observado neste estudo foi de 0,943. A média de pontos da escala *OSI* entre os professores foi 84, com mediana de 85, mínima de 26 e máxima de 131 pontos. O ponto de corte adotado neste estudo (percentil 25) correspondeu a 72 pontos, dessa forma 229 professores foram considerados menos satisfeitos.

Os componentes da escala que apresentaram menores níveis de satisfação foram: salário (46,9%), volume de trabalho (29,6%), aspirações (21,5%), carreira (19,7%) e segurança (19,4%). Por outro lado, os que apresentaram maiores níveis de satisfação foram: conteúdo (58,4%), relacionamento (58,1%), motivação (37,0%), segurança (36,7%) e flexibilidade (36,4%).

Figura 3. Distribuição dos professores da rede básica estadual por nível de satisfação no trabalho segundo os componentes da escala*, Londrina, 2012-2013.



*Componentes da satisfação no trabalho: **Comunicação** - Comunicação e forma de fluxo de informações na instituição de trabalho; **Relacionamento** - Relacionamento com outras pessoas na instituição de trabalho; **Avaliação** - Sentimento que tem a respeito de como seus esforços são avaliados; **Conteúdo** - Conteúdo do trabalho que faz; **Motivação** - Grau de motivação pelo trabalho; **Carreira** - Oportunidades pessoais na carreira atual; **Segurança** - Grau de segurança no emprego atual; **Imagem** - Identificação com a imagem externa ou realizações da empresa que trabalha; **Supervisão** - Estilo de supervisão dos superiores; **Mudança** - Forma de implementação de mudanças e inovações; **Tarefas** - Tipo de tarefa e trabalho que é cobrado; **Crescimento** - Grau de sentimento de poder crescer e se desenvolver no trabalho; **Conflitos** - Forma de resolução de conflitos; **Aspirações** - Oportunidades que o trabalho oferece para atingir suas aspirações e ambições; **Decisões** - Grau de participação em decisões importantes; **Potencialidades** - Grau em que a instituição absorve as potencialidades que o trabalhador julga ter; **Flexibilidade** - Grau de flexibilidade e liberdade no trabalho; **Clima** - Clima psicológico predominante na instituição de trabalho; **Salário** - O salário em relação à experiência e à responsabilidade; **Estrutura** - Estrutura organizacional da instituição de trabalho; **Volume** - Volume de trabalho para desenvolver; **Desenvolvimento** - Grau de desenvolvimento das potencialidades do trabalhador na instituição.

4.3 ABSENTEÍSMO

Dos professores entrevistados, 453 (50,4%) relataram ter faltado no trabalho por problema de saúde. Destes, 24,5% estiveram ausentes por mais de 14 dias (Tabela 4).

Tabela 4. Distribuição dos professores (n=453) da rede básica estadual segundo o número de dias inteiros fora do trabalho, nos 12 meses anteriores à pesquisa, devido à problema de saúde, Londrina, 2012-2013.

Dias inteiros fora do trabalho	n	%
1 a 3 dias	170	37,5
4 a 6 dias	86	19,0
7 a 9 dias	41	9,1
10 a 14 dias	45	9,9
15 a 30 dias	56	12,4
≥ 31 dias	55	12,1

A média dos dias inteiros fora do trabalho foi de 7,5 dias, com mínimo de um e máximo de 180 dias. Os principais motivos de afastamento foram problemas respiratórios (22,3%), problemas osteomusculares (14,1%) e transtornos mentais (11,0%) (Tabela 5).

Tabela 5. Distribuição dos professores da rede básica estadual segundo motivos de absenteísmo por problema de saúde, Londrina, 2012-2013.

Motivos de absenteísmo	n	%
Problemas respiratórios	101	22,3
Problemas osteomusculares	64	14,1
Transtornos mentais	50	11,0
Cirurgia	45	9,9
Acidentes de trabalho, violência e causas externas	27	6,0
Indisposição, sintomas, baixa imunidade, insônia	27	6,0
Problemas renais e urinários	20	4,4
Problemas do aparelho circulatório	18	4,0
Problemas gastrointestinais	17	3,8
Problemas relacionados à voz	16	3,5
Alergia	9	2,0
Problemas oftalmológicos	9	2,0
Consultas, exames e procedimentos	8	1,8
Problemas odontológicos	7	1,5
Doenças do sistema nervoso	7	1,5
Outros*	28	6,2

*Outros motivos com frequência inferior a 1%.

Não houve associação estatisticamente significativa entre as variáveis sociodemográficas e econômicas e o absenteísmo, porém sexo feminino e idade ≥ 41 anos apresentaram valor de $p < 0,20$ (Tabela 6).

Tabela 6. Associação entre características sociodemográficas e econômicas e absenteísmo em professores da rede básica estadual, Londrina, 2012-2013.

Variáveis	Total	Absenteísmo		
		n	%	RP IC 95%
Sexo				
Masculino	285	133	46,7	1,00
Feminino	614	320	52,1	1,12 (0,97-1,29)*
Idade				
Até 40 anos	484	234	48,3	1,00
≥ 41 anos	415	219	52,8	1,09 (0,96-1,24)*
Grau de Instrução				
Com pós-graduação	784	399	50,9	1,00
Sem pós-graduação	114	54	47,4	0,93 (0,76-1,14)
Renda mensal familiar				
Até R\$ 3.000,00	222	111	50,0	1,01 (0,86-1,20)
R\$ 3.001,00 até R\$ 5.000,00	309	161	52,1	1,05 (0,91-1,22)
> R\$ 5.000,00	366	181	49,5	1,00
Situação conjugal				
Solteiro(a)	247	124	50,2	1,00
Casado(a) ou União estável	533	272	51,0	1,02 (0,88-1,18)
Separado(a), divorciado(a) ou viúvo(a)	117	56	47,9	0,95 (0,76-1,20)
Raça/cor referida				
Branca	673	340	50,5	1,00
Não branca	226	114	50,4	1,00 (0,86-1,16)

* $p < 0,20$.

Entre as características ocupacionais, houve associação ($p < 0,05$) entre absenteísmo e percepção de que era ruim ou regular o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e também entre absenteísmo e tempo de profissão entre seis e 20 anos (Tabela 7).

Tabela 7. Associação entre características ocupacionais e absenteísmo em professores da rede básica estadual, Londrina, 2012-2013.

Variáveis	Total	Absenteísmo		
		n	%	RP IC 95%
Tempo de profissão				
≤ 5 anos	204	91	44,6	1,00
6 a 20 anos	471	252	53,5	1,20 (1,01-1,43)**
> 20 anos	224	110	49,1	1,10 (0,90-1,35)
Carga horária semanal como professor				
< 40 horas	471	229	48,6	1,00
40 horas	241	122	50,6	1,04 (0,89-1,22)
> 40 horas	187	102	54,5	1,12 (0,96-1,32)*
Tipo de contrato				
Estatutário	621	321	51,7	1,00
Não estatutário	278	132	47,5	0,92 (0,79-1,06)
Relacionamento interpessoal bom ou excelente				
Sim	730	370	50,7	1,00
Não	169	83	49,1	0,97 (0,82-1,15)
Avaliação da remuneração em relação ao trabalho realizado				
Excelente/bom	330	161	48,8	1,00
Regular/ruim	568	291	51,2	1,05 (0,92-1,20)
Equilíbrio entra a vida profissional e pessoal				
Excelente/bom	650	313	48,2	1,00
Regular/ruim	249	140	56,2	1,17 (1,02-1,34)**
Vítima de violência na escola há menos de 12 meses				
Não	264	121	45,8	1,00
Sim	635	332	52,3	1,14 (0,98-1,33)*

* $p < 0,20$; ** $p < 0,05$.

Houve associação ($p < 0,05$) de dor crônica, doença crônica, referência à capacidade física e mental para o trabalho moderada e muito baixa/baixa, e qualidade ruim do sono com o absenteísmo (Tabela 8).

Tabela 8. Associação entre condições de saúde e hábitos de vida e absenteísmo em professores da rede básica estadual, Londrina, 2012-2013.

Variáveis	Total	Absenteísmo		
		n	%	RP IC 95%
Dor crônica referida				
Sim	384	219	57,0	1,26 (1,11-1,44)***
Não	513	232	45,2	1,00
Doença crônica referida				
Sim	755	409	54,2	1,77 (1,37-2,29)***
Não	144	44	30,6	1,00
Capacidade física para o trabalho				
Muito boa / boa	545	250	45,9	1,00
Moderada	294	164	55,8	1,22 (1,06-1,39)**
Muito baixa / baixa	59	38	64,4	1,40 (1,14-1,73)**
Capacidade mental para o trabalho				
Muito boa / boa	631	294	46,6	1,00
Moderada	211	120	56,9	1,22 (1,06-1,41)**
Muito baixa / baixa	56	38	67,9	1,46 (1,20-1,78)***
Qualidade do sono				
Muito boa/boa	644	308	47,8	1,00
Muito ruim/ruim	254	144	56,7	1,19 (1,04-1,36)*
Prática de atividade física no tempo livre				
Sim	426	213	50,0	1,00
Não	473	240	50,7	1,02 (0,89-1,16)
Consumo de bebidas alcoólicas				
Não consome	457	228	49,9	1,00
Consome 1 vez na semana ou menos	351	187	53,3	1,07 (0,93-1,22)
Consome 2 a 7 vezes na semana	91	38	41,8	0,84 (0,65-1,09)
Tabagismo				
Não fumante	830	416	50,1	1,00
Fumante	69	37	53,6	1,07 (0,85-1,35)

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

4.4 SATISFAÇÃO NO TRABALHO E ABSENTEÍSMO

Dentre os professores menos satisfeitos (n=229), 142 (62,0%) referiram ter faltado ao trabalho, em comparação a 311 (46,4%) dos mais satisfeitos, diferença estatisticamente significativa ($p < 0,001$).

Após ajustes, a menor satisfação no trabalho manteve-se associada ao absenteísmo nos três modelos propostos (Tabela 9). O tempo de profissão de 6 a 20 anos se associou apenas no modelo dois (RP=1,23; IC=1,02-1,48). A idade maior de 40 anos (RP=1,10; IC=1,01-1,39) se associou no terceiro modelo. Ter alguma doença crônica também apareceu associado ao absenteísmo no terceiro modelo (RP=1,65; IC=1,27-2,15).

Tabela 9. Modelos não ajustado e ajustados (regressão de Poisson) da associação entre menor satisfação no trabalho e absenteísmo em professores da rede básica estadual, Londrina, 2012-2013.

Modelos de ajuste	Absenteísmo	
	RP (IC-95%)	p valor
Não ajustada	1,34 (1,17-1,52)	<0,001
Modelo 1*	1,32 (1,16-1,50)	<0,001
Modelo 2**	1,31 (1,15-1,50)	<0,001
Modelo 3***	1,21 (1,05-1,39)	0,007

*Ajustado por sexo e idade

**Ajustado por sexo, idade, tempo de profissão, carga horária semanal professor, percepção do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e violência na escola

*** Ajustado por sexo, idade, tempo de profissão, carga horária, equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, violência nos últimos 12 meses, dor crônica, doença crônica, capacidade física para o trabalho, capacidade mental para o trabalho e qualidade do sono.

5 DISCUSSÃO

5.1 CARACTERÍSTICAS DA POPULAÇÃO E ASPECTOS METODOLÓGICOS

Os resultados encontrados neste trabalho revelam predominância do sexo feminino (68%), assim como observado em outros estudos realizados com professores (DELCOR, ARAÚJO; BARBALHO, 2004; PEDRO; PEIXOTO, 2006; SOUZA, 2013; ROCHA; FERNANDES, 2008). No Brasil, mais de 80% dos professores da educação básica são mulheres (BRASIL, 2009) e isso caracteriza a profissão como predominantemente feminina. A educação brasileira conta com maior participação de mulheres no ensino da educação infantil e nos anos iniciais do ensino básico e, a cada etapa subsequente da educação, a população masculina de professores aumenta gradativamente (GATTI; DE SÁ BARRETO; BRASIL, 2009). A feminização dessa categoria tem origens histórico-culturais e econômicas, pois a profissão de professora era uma das primeiras alternativas para a mulher que pretendia se inserir no mercado de trabalho no século passado (HAHNER, 2011).

A média de idade identificada neste estudo (42 anos) apresentou-se muito próxima às encontradas em outros estudos realizados com professores (JARDIM; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2007; VEDOVATO; MONTEIRO, 2008; SANTOS; MARQUES, 2013). Sabe-se que o professor inicia sua vida profissional cedo e a maioria se mantém na profissão por um longo tempo, até sua aposentadoria e, muitas vezes, após a mesma (SOUZA; GOUVEIA, 2011). Desta forma, a média de idade dos professores da educação básica tende a se situar por volta do 40 anos.

O tempo médio na profissão neste estudo (14 anos) é também semelhante aos observados em outras pesquisas com professores da educação básica (SOUZA, 2013; SOUZA; GOUVEIA, 2011; SANTOS; MARQUES, 2013; MARCHIORI; BARROS; OLIVEIRA, 2005), porém superior aos verificados em estudos com professores de escolas municipais de Recife-PE (XAVIER et al., 2013) e do ensino fundamental de Campinas-SP (LUCHESE; MOURÃO; KITAMURA, 2010). Nota-se que, apesar das condições inadequadas de trabalho, grande parte dos professores se mantém no emprego por longo tempo. Segundo alguns autores, isso provavelmente se dá pela vontade do professor em realizar algo e a certeza de que pode dar algo de si para a educação (VASQUES-MENEZES; GAZZOTTI, 1999). Outra possibilidade de permanência longa na profissão é a estabilidade profissional

e a perspectiva de aposentadoria integral no futuro (SOUZA, 2013), uma vez que cerca de 70% são dos professores deste estudo são servidores públicos estatutários.

No que tange à raça/cor, a maioria dos entrevistados referiu ter cor branca (74,9%), provavelmente pelo fato de a pesquisa ter sido realizada na região Sul do país, que tem a maioria da população de raça/cor branca (IBGE, 2013b). Os dados do Censo Escolar de 2007 (BRASIL, 2009) apontam que as variações de raça/cor entre os docentes são significativas entre os estados e regiões, correspondendo à mesma diversidade encontrada na população brasileira.

Todos os professores referiram curso superior, com aproximadamente 85% apontando, no mínimo, especialização. Um aspecto que possivelmente justifica a elevada escolaridade dos professores pesquisados é que, a partir da LDB de 1996, somente professores habilitados em nível superior podem ser admitidos para lecionar (BRASIL, 1996). Com relação às altas frequências de especialização, um dos fatores para esse resultado pode ser o Programa de Desenvolvimento Educacional (PDE). O PDE é uma política pública do Estado do Paraná que, em parceria com universidades estaduais, possibilita capacitar os professores em aspectos teórico-metodológicos para o desenvolvimento de ações educacionais sistematizadas nas escolas onde estes professores possuem vínculo (PARANÁ, 2004). Além deste subsídio, muitos professores optam pelo PDE devido à gratuidade, possibilidade de licença e por esse tipo de curso ser considerado como especialização na progressão de carreira para os professores do Estado.

No tocante à carga horária, a mais frequente entre os entrevistados foi de 40 horas semanais, assim como descrito em estudo com professores do ensino fundamental da Bahia (ROCHA; FERNANDES, 2008). No Estado do Paraná, o docente, ao assumir o cargo mediante concurso público, é contratado por jornada semanal de 20 horas, podendo assumir aulas extras remuneradas ou ter a jornada dobrada, conforme necessidade do Governo Estadual e consentimento do professor (PARANÁ, 2004). Outra situação possível é ser aprovado em novo concurso, também de 20 horas, permitindo que ele assuma 40 horas semanais de trabalho. Além disso, no trabalho docente, pode-se considerar que os professores dedicam a essa profissão carga horária superior às estabelecidas nas horas-atividades previstas, pois utilizam horas adicionais para o preparo das aulas e/ou para se

deslocar entre as escolas nas quais trabalham (DELCOR; ARAÚJO; BARBALHO, 2004; MANCEBO, 2007).

Outro dado importante encontrado neste estudo foi a frequência de professores com carga horária acima de 40 horas semanais (20,8%). Ainda que essa alta carga horária possa garantir maior renda ao professor, a elevação da jornada de trabalho pode repercutir negativamente na sua saúde (SILVA, 2012).

Apesar de o salário inicial de carreira dos professores do ensino fundamental e médio do Paraná relativo a 40 horas semanais (R\$ 2,5 mil no início do ano de 2016) (PARANÁ, 2016) ser pouco superior ao piso salarial nacional (R\$ 2,2 mil) (BRASIL, 2016), a avaliação sobre a remuneração recebida foi classificada predominantemente como regular ou ruim neste estudo (63,3%). Isso consolida as evidências observadas em outros estudos que verificaram o salário como o maior fator de insatisfação no trabalho do professor (SAMPAIO; MARIN, 2004; BOTH et al., 2010; ARAUJO; VIANNA, 2008). Destaca-se, ainda, que o piso estadual para 40 horas semanais como professor da rede estadual do Paraná correspondia a menos de três salários mínimos (salário nacional) no início do ano de 2016 (BRASIL, 2015), talvez insuficiente para uma família mais numerosa ou para a realização das principais aspirações dos professores.

A carga horária de trabalho semanal, somada ao acúmulo de cargos na escola ou à necessidade do professor de obter outro emprego para complementação de renda, pode provocar sobrecarga de trabalho, comprometendo a qualidade do ensino (SILVA, 2012). Essa sobrecarga de trabalho pode ser ainda maior se considerarmos que há predominância de mulheres nessa classe de trabalhadores, as quais normalmente assumem jornadas extras de trabalho, com afazeres domésticos e cuidados com os filhos (ARAUJO et al., 2006; DA COSTA; VIEIRA; DE SENA, 2009).

A percepção do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, considerada como regular ou ruim (27,7%), pode sugerir que os professores se sentem sobrecarregados. As situações precárias e a intensificação e sobrecarga laboral exigem que o professor, muitas vezes, leve tarefas para casa (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009; GARCIA; ANADON, 2009; SILVA; SILVA, 2013), e isso pode resultar em dificuldades para separar os afazeres ocupacionais dos da vida particular (ARAÚJO et al., 2006; DA COSTA; VIEIRA; DE SENA, 2009).

O fato de grande parte dos professores (81,2%) referir ter relacionamento bom ou excelente com superiores, colegas e alunos aponta uma situação favorável quanto a este aspecto. Ainda que com baixa frequência (18,8%), o relacionamento inadequado pode comprometer as relações profissionais dos professores, com consequências psicossociais e na qualidade de vida dos envolvidos (MARQUEZE; MORENO, 2005; FERNANDES; ROCHA, 2009).

Outro aspecto importante a ser destacado é a violência contra os professores dentro das escolas, relatada por 71% deles. Essa alta taxa denota uma situação preocupante a ser enfrentada pelos professores, gestores da área da educação básica e sociedade em geral. As violências às quais os profissionais da educação estão expostos incluem as físicas, psicológicas e sexuais. Há destaque para a violência psicológica, que tem alta frequência e causa impacto negativo no ensino e no engajamento profissional do professor, prejudicando não só sua saúde, mas também todo o processo educacional e as relações interpessoais dentro da escola (NESELLO et al., 2014; ANSER; JOLY; VENDRAMINI, 2003).

A maioria dos professores estudados considerava sua capacidade física ou mental como boa ou muito boa para o desenvolvimento do trabalho. De acordo com Bandura, Freeman e Lightsey (1999), a percepção de uma boa capacidade física e mental para o trabalho é importante para a satisfação no trabalho, visto que essa percepção pode resultar em um sentimento de autoeficácia (crença de um indivíduo em relação à sua capacidade de organização e execução de ações para atingir um determinado objetivo).

O hábito de fumar encontrado no presente estudo (8%) foi discretamente inferior ao encontrado por Gasparini, Barreto e Assunção (2006) em população de professores do ensino básico (9,8%). Também foi semelhante ao estudo de Gasparini, Barreto e Assunção (2006) a proporção de não praticantes de atividade física: 49,1% naquele estudo e 52,7% na presente investigação. Esses resultados são similares aos observados nas capitais brasileiras e no Distrito Federal (VIGITEL, 2014). Apesar da ainda elevada proporção de tabagistas e de pessoas inativas fisicamente no Brasil, este padrão vem se modificando, com aumento da proporção de pessoas em busca de alimentação balanceada e hábitos saudáveis (BRASIL, 2014).

Uma das limitações deste trabalho é o delineamento do estudo desenvolvido. Por ser um estudo transversal, não é possível identificar a relação temporal entre satisfação no trabalho e absenteísmo. Outro ponto frágil é que a escala de satisfação no trabalho foi autorrespondida, podendo gerar erros na interpretação do professor sobre o preenchimento do questionário. Entre os pontos positivos pode-se destacar: aplicação de estudo piloto, treinamento e manual dos entrevistadores, além da alta confiabilidade observada na escala de satisfação no trabalho (alfa de Cronbach = 0,943).

5.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A escala de satisfação no trabalho destacou os componentes salário (46,8%), volume de trabalho (29,3%), aspirações (21,4%), carreira (19,7%) e segurança (19,4%) como piores em termos de satisfação. Com relação ao salário, estudos apontam este componente como principal fator para a menor satisfação entre os profissionais da educação (SAMPALHO; MARIN, 2004; BOTH et al., 2010; ARAUJO; VIANA, 2008). Nota-se que o professor se submete a um trabalho acentuado, carregado de responsabilidades e com insuficiente retorno financeiro (BOTH et al., 2010). Além disso, o salário é um dos principais motivos de abandono do emprego entre os professores (LAPO; BUENO, 2003). Confirmando esta situação, Santana et al. (2012) observaram que professores da educação básica recebem remuneração inferior a outros profissionais com formação acadêmica equivalente. Outro estudo revela redução do poder de compra do salário do professor da década de 1960 até os dias mais atuais (ARAUJO; VIANA, 2008). Pode-se deduzir que a insatisfação do professor com o salário relaciona-se aos sacrifícios que estes fazem para melhorar ou manter seu nível de vida, como assumir outros empregos ou maiores cargas horárias.

O segundo componente com menor nível de satisfação, o volume de trabalho, também é uma queixa comum entre professores e pode estar relacionada às condições precárias de trabalho (SILVA; SILVA, 2013). De acordo com Fernandes e Rocha (2009), o volume de trabalho aparece como um dos estressores da atividade docente, e as características contidas nesse problema são: trabalho repetitivo, necessidade de concentração em uma mesma tarefa por um longo

período de tempo, ritmo acelerado, interrupção das tarefas antes de serem concluídas e tempo insuficiente para realização das tarefas (DELCOR; ARAÚJO; BARBALHO, 2008).

O excessivo volume de trabalho pode ainda se somar a outros fatores que prejudicam a capacidade para o trabalho, como idade, recursos físicos e mentais, estado de saúde, faltas ao trabalho por doenças, entre outros. Esses fatores apontam para uma melhor ou pior qualidade nas aptidões do trabalhador para desenvolver seu trabalho e conseqüentemente aumentar ou diminuir a satisfação do professor (GOEDHARD; RIJPSTRA; PUTTIGER, 1998; TUOMI et al., 2005; MARQUEZE; MORENO, 2009).

O terceiro e o quarto itens com menores níveis de satisfação foram os componentes aspiração (percepção sobre as oportunidades que o trabalho proporciona para atingir aspirações e ambições) e carreira (oportunidades pessoais na carreira). Acredita-se que a insatisfação ligada a esses aspectos pode estar relacionada à percepção ruim sobre o salário, já citado anteriormente, e às oportunidades (ou falta de) de crescimento profissional (SILVA; SILVA, 2013).

O quinto componente da escala com menor nível de satisfação é também o quarto item que apresenta maior nível de satisfação (segurança). Este resultado pode ter ocorrido devido ao entendimento do professor sobre a questão presente na escala (“O grau de segurança no seu emprego atual”). Uma parte dos professores pode ter compreendido que a segurança estaria relacionada à questão da violência, por isso avaliada negativamente. Sabe-se que os professores estão expostos a diversos tipos de violência no ambiente de trabalho (NESELLO et al., 2014), identificada também neste estudo (71%), justificando a avaliação negativa do componente segurança.

Por outro lado, em relação à avaliação positiva do componente segurança (36,7%), esta pode ter sido interpretada como segurança em relação à profissão e à estabilidade que o emprego proporciona. No presente estudo, a maioria (69,2%) é constituída de professores estatutários, com reduzida possibilidade de demissão. Este dado reforça estudo de Engstrom e Janson (2009), que destaca que o trabalhador se sente insatisfeito quando existe ansiedade por medo de perder o emprego.

Os demais destaques positivos na escala de satisfação no trabalho

foram conteúdo do trabalho (58,6%), relacionamento (57,8%), motivação (37,0%) e flexibilidade (36,4%). A maior proporção de satisfação nos componentes motivação e conteúdo do trabalho é um resultado positivo, pois professores que gostam do conteúdo do seu trabalho podem se sentir mais motivados e assim contribuir para um melhor processo pedagógico (MOREIRA, 1997). Além disso, o docente motivado pelo trabalho que desenvolve tem maior probabilidade de sentir-se realizado profissional e pessoalmente (VASQUES-MENEZES; GAZZOTTI, 1999).

O componente relacionamento aparece como aspecto positivo na satisfação do professor e concorda com outros estudos, os quais apontam que as relações interpessoais e organizacionais têm grande impacto sobre a satisfação no trabalho (MARQUEZE; MORENO, 2005; PEDRO; PEIXOTO, 2006). Os resultados encontrados apoiam os achados de Pedro (2011), que verificou que o sentimento de satisfação profissional está diretamente ligado às relações interpessoais e institucionais que, quando precárias, têm grande influência na desmotivação profissional, no menor envolvimento com os aspectos do trabalho e na diminuição do empenho docente.

O componente flexibilidade apresentou-se como o quinto item com maior nível de satisfação. No desenvolvimento de suas atividades com alunos, apesar de ter que cumprir cronograma e conteúdo programático pré-estabelecido, o professor tem relativa liberdade para adaptações e reordenamentos da sequência de conteúdos, o que possivelmente explicaria parte dessa satisfação com a flexibilidade. Isto proporciona, ao professor, atingir os resultados objetivados e, ao mesmo tempo, exercer seu papel com maior liberdade (DOURADO, 2016).

A insatisfação do professor, muitas vezes, contrapõe-se à realização pessoal experimentada por muitos no exercício docente. Quando o docente realmente gosta da profissão, mesmo que exista insatisfação em alguns pontos específicos, no geral, ele se sente motivado pelo trabalho que desenvolve. Em contrapartida, durante a escolha da profissão, alguns professores escolhem a docência por não ter outra opção e por existirem alguns cursos de formação com baixo custo (SILVA, 2012) e isto pode influenciar na satisfação deste profissional. O bem-estar do trabalhador está intimamente ligado ao desenvolvimento de atividades prazerosas, mesmo que estas possam exigir cargas físicas maiores (DEJOURS, 1994).

Sabe-se que a ST é contextualizada muitas vezes pelo prazer-sofrimento sentido pelo trabalhador, no qual o prazer é entendido como valorização e reconhecimento no trabalho, enquanto o sofrimento é percebido a partir do fator desgaste, com a sensação de cansaço, desânimo e descontentamento com relação ao trabalho desenvolvido (FERREIRA; MENDES, 2001). Portanto, quando o trabalho não é ou deixa de ser uma atividade prazerosa, pode se tornar comum o sofrimento dos trabalhadores e, conseqüentemente, diminuir a qualidade do trabalho. A partir disso, o trabalhador pode sofrer com problemas de saúde física e mental, predispondo-o ao absenteísmo.

5.3 ABSENTEÍSMO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A relação homem-trabalho é muito complexa, afinal o trabalhador não atua como uma máquina ou “motor humano”. Ele chega ao trabalho com uma história pré-existente, que confere a cada indivíduo características únicas e, devido à sua personalidade, cada trabalhador recorre a uma “válvula de escape” para aliviar as tensões decorrentes de suas cargas de trabalho (DEJOURS, 1994) e uma das formas de alívio pode ser o absenteísmo (LAPO; BUENO, 2003).

Este estudo constatou que metade dos professores entrevistados relatou absenteísmo por problemas de saúde, corroborando estudo de Santos e Marques (2013). O alto índice de absenteísmo encontrado ressalta um problema com o bem-estar geral do professor. Nesse contexto, o trabalhador recorre a faltas, licenças temporárias e licenças sem vencimentos para se afastar do ambiente de trabalho após fadiga mental e insatisfação (LAPO; BUENO 2003).

A saúde do profissional da educação tem sido comumente estudada devido aos riscos psicossociais encontrados no ambiente de trabalho e que podem impactar negativamente na sua qualidade de vida (PEDRO; PEIXOTO, 2006). Além disso, o adoecimento do professor causa prejuízos para sua saúde e também para a educação, visto que a falta de um professor traz transtornos para sua reposição, de forma que todos os atores envolvidos no processo educacional são prejudicados (professor, escola e estudantes) (SPÓSITO; GIMENES; CORTEZ, 2014).

Dentre os principais motivos de afastamento constam os problemas respiratórios (22,3%), osteomusculares (14,3%) e transtornos mentais (11,4%). Com

relação ao primeiro motivo, sabe-se que a exposição do professor ao pó de giz pode causar-lhe grande impacto no seu aparelho respiratório, assim como o uso intenso da voz (FILLIS et al., 2016). Para amenizar esse risco, alguns pesquisadores sugerem ampliar os cuidados com o uso da voz (FILLIS et al., 2016; MARÇAL; PERES, 2011) e modificações estruturais no ambiente de trabalho, como substituição dos quadros negros por quadros brancos com utilização de pincel atômico (MARÇAL; PERES, 2011; BASTOS, 2005).

Em relação aos problemas osteomusculares, as posições utilizadas no trabalho do professor, como escrever no quadro, ficar muitas horas em pé e em posições desconfortáveis, podem gerar dores e lesões (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005; 2006; ROCHA; FERNANDES, 2008; SILVA; SILVA, 2013). Estudos salientam também que altas cargas e condições precárias de trabalho às quais os professores estão expostos podem propiciar doenças e lesões, com conseqüente absenteísmo (DELCOR; ARAÚJO; BARBALHO, 2004; VEDOVATO; MONTEIRO, 2008).

Os transtornos mentais, terceiro principal motivo de absenteísmo entre os professores estudados, podem estar ligados a ambientes de trabalho estressantes. Fernandes e Rocha (2009) destacam que, na atividade docente, existem diversos estressores psicossociais, tanto relacionados à natureza das funções como ao contexto social do local de trabalho. Nesse aspecto, a cultura organizacional pode então expor os educadores a situações que elevam o risco de esgotamento físico e psicológico e ter grande influência no absenteísmo por transtornos mentais (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2006).

Neste estudo, a associação entre satisfação no trabalho e absenteísmo se manteve mesmo após os ajustes realizados. Estudos com outras populações de trabalhadores identificaram relação semelhante, mostrando que a taxa de absenteísmo é maior quando os trabalhadores apresentam menor satisfação no trabalho (LLANOS, 2015; OENNING; CARVALHO; LIMA, 2014; 2012; SIU, 2002; AAVISKSOU; BABURIN; KIIVET, 2013; NAKATA et al., 2004; 2011; ANDREA et al., 2003; HOOGENDOORN et al., 2002; ESHOJ; JEPSEN; NIELSEN, 2001; ROELEN et al., 2008; 2011; 2013; ENGSTROM; JANSON, 2009). Por exemplo, Llanos (2015) verificou, entre 874 trabalhadores de um hospital público do Chile, que o clima organizacional era importante fator para a satisfação no trabalho; a satisfação no

trabalho, por sua vez, era preditora de absenteísmo. Da mesma maneira, Oenning, Carvalho e Lima (2014) verificaram, em estudo caso-controle realizado em uma indústria petrolífera do Brasil, que os trabalhadores que mais se afastaram por licença médica eram aqueles que relataram insatisfação com o trabalho.

Dessa forma, apesar de avaliar uma população diferente, esta investigação soma-se aos resultados de outros estudos para atestar a necessidade de averiguar os níveis de satisfação no trabalho dos professores do ensino básico, visando diminuir os índices de absenteísmo por problema de saúde e consequentemente os prejuízos relacionados a esse problema.

Outro resultado encontrado neste estudo e que merece destaque é a associação da doença crônica com o absenteísmo em todos os modelos de análise. A alta taxa de doença crônica encontrada nesta investigação (84%) mostra que a saúde do profissional da educação encontra-se prejudicada e pode levar o docente às faltas não planejadas. Observa-se que o desgaste físico e emocional vivenciado pelo docente pode aumentar o risco de desenvolvimento de doenças, fazendo com que ele recorra a licenças médicas (MARCHIORI; BARROS; OLIVEIRA, 2005; SILVA; SILVA, 2013; DELCOR; ARAÚJO; BARBALHO, 2004).

A preocupação com a saúde do professor deveria ser uma das prioridades na política de educação. Professores que percebem sua saúde geral como boa apresentam menores índices de absenteísmo (SANTOS; MARQUES, 2013). Estudo de Fischer e Sousa-Poza (2009) também encontrou associação positiva entre satisfação no trabalho e medidas subjetivas de saúde, ou seja, trabalhadores mais satisfeitos se sentem fisicamente mais saudáveis. Apesar disso, professores julgam haver descaso das políticas públicas no que se refere à atenção à saúde dos docentes e ao enfrentamento das condições precárias de trabalho (MARCHIORI; BARROS; OLIVEIRA, 2005).

As condições e cargas intensas de trabalho são as principais razões para o desgaste do profissional da educação (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005; 2006; ROCHA; FERNANDES, 2008; SILVA; SILVA, 2013). Delcor, Araújo e Barbalho (2004) referem que professores têm altas frequências de queixas de saúde, com destaque para dores osteomusculares (ombros, braços e pernas), problemas relacionados à saúde mental (esgotamento, fadiga, depressão) e

problemas relacionados ao uso intenso da voz, principalmente dores de garganta, o que pode gerar faltas no trabalho.

Vedovato e Monteiro (2008) referem que condições de trabalho inadequadas podem se tornar fatores estressantes aos professores, que consideram seu trabalho cansativo e desgastante, produzindo consequências negativas à sua saúde física e mental, como dores e doenças diagnosticadas. Fatores estressantes desse tipo podem também ser causadores da síndrome de *Burnout*, a qual atinge muitos professores, ocasionando déficit na saúde mental, absenteísmo e intenção de abandonar a profissão (FERNANDES; ROCHA 2009).

Os professores com idade superior a 40 anos também apresentaram maiores índices de absenteísmo no modelo final (modelo 3). Este dado pode indicar que indivíduos com mais idade tendem a apresentar mais comorbidades, além de frequentarem mais habitualmente serviços de saúde para exames de rotina, gerando aumento de casos de absenteísmo (PINHEIRO et al., 2002).

Algumas variáveis perderam a significância estatística na análise exploratória dos fatores associados ao absenteísmo, quais sejam: tempo de profissão, dor crônica, má qualidade do sono e capacidade física e mental moderada ou baixa. A hipótese para estes resultados é que provavelmente a doença crônica (a qual se mostrou associada ao absenteísmo) tem maior influência no absenteísmo do que essas demais variáveis incluídas nos modelos estatísticos.

Os resultados identificados neste estudo revelam que o número de professores que relataram absenteísmo nos últimos 12 meses é elevado e que a relação do absenteísmo com a ST se mantém mesmo com ajustes por fatores como idade, diagnóstico de doença crônica, entre outros. Destacam-se o salário, o volume e as condições de trabalho, as oportunidades (ou falta de) que o trabalho oferece para atingir as aspirações e ambições, as oportunidades (ou falta de) pessoais na carreira e a segurança como as maiores queixas de descontentamento entre os profissionais da educação. Além disso, nota-se também que muitos professores relatam doenças crônicas, muitas vezes causadas pelas situações precárias de trabalho e que também estão relacionadas fortemente com o absenteísmo. Estes dados reforçam que são necessárias medidas que melhorem as condições e reduzam a carga de trabalho, para diminuir os episódios de absenteísmo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÃO

Esta pesquisa seccional contou com a participação de 899 professores das 20 maiores escolas estaduais de Londrina, Paraná. A maioria foi composta por mulheres, professores casados e com renda mensal familiar entre R\$ 3.001,00 e R\$ 5.000,00. A média de idade de 42 anos.

A satisfação foi mensurada através da escala *Occupacional Stress Indicator (OSI)*, com média de 84, mediana de 85 mínimo de 26 e máximo de 131 pontos. O coeficiente Alfa de Cronbach observado foi de 0,943, indicando elevada confiabilidade da escala utilizada. O ponto de corte utilizado neste estudo (percentil 25) correspondeu a 72 pontos, caracterizando 229 professores como menos satisfeitos.

Os componentes da escala que apresentaram menores níveis de satisfação foram: salário, volume de trabalho, aspirações, carreira e segurança. Os que apresentaram maiores níveis de satisfação foram: conteúdo, relacionamento, motivação, segurança e flexibilidade.

Encontrou-se também absenteísmo por problema de saúde nos 12 meses anteriores à pesquisa em 456 (50,6%) professores. A maioria das ausências foi de um a três dias e os motivos que mais causaram afastamentos foram problemas respiratórios, osteomusculares e transtornos mentais.

A menor satisfação no trabalho mostrou-se associada ao absenteísmo independentemente das variáveis sexo, idade, tempo de profissão, carga horária de trabalho, percepção quanto ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, dor crônica, doença crônica, qualidade do sono e capacidade física e mental para o trabalho. Também se apresentaram associadas ao absenteísmo a idade superior a 40 anos e presença de doença crônica.

Os resultados encontrados neste estudo apoiam a hipótese de que a menor satisfação é fator preditor para o absenteísmo. Esse dado mostra a importância de conhecer o nível de satisfação dos professores, pois, intervindo nas condições de trabalho com o objetivo de melhorar a satisfação, pode-se aumentar o bem-estar geral e, conseqüentemente, diminuir o absenteísmo por doença nessa classe de trabalhadores.

Inúmeros aspectos precisam ser melhorados para garantir uma educação pública de qualidade. Entretanto, sabe-se que o professor não pode atuar sozinho na busca dessa melhoria. É preciso reformulação na política educacional

que possa melhorar efetivamente as condições de trabalho do docente, como prover melhor remuneração, adotar menor carga de trabalho, garantir materiais e mobiliários adequados e desenvolver ações que garantam a segurança dentro da escola.

Este estudo trouxe elementos que identificam professores mais vulneráveis ao absenteísmo. Porém, há que se destacar a necessidade de estudos que aprofundem a temática, como estudos qualitativos e também estudos de desenhos longitudinais que permitam avaliar a relação temporal entre insatisfação no trabalho e absenteísmo.

REFERÊNCIAS

AAVIKSOO, E.; BABURIN, A.; KIIVET, R. A. Risk factors for sickness absence among Estonian employees. **Occupational Medicine**, v. 63, n. 2, p. 156-9, Mar 2013.

ALSARAIREH, F. et al. Job satisfaction and turnover intention among Jordanian nurses in psychiatric units. **International Journal of Mental Health Nursing**, v. 23, n. 5, p. 460-7, Oct 2014.

ANDREA, H. et al. Health problems and psychosocial work environment as predictors of long term sickness absence in employees who visited the occupational physician and/or general practitioner in relation to work: a prospective study. **Occupational Environmental Medicine**, v. 60, n. 4, p. 295-300, Apr 2003.

ANSER, M. A. C. I.; JOLY, M. C. R. A.; VENDRAMINI, C. M. M. Avaliação do conceito de violência no ambiente escolar: visão do professor. **Psicologia: teoria e prática**, v. 5, p. 67-81, 2003.

ARAÚJO, R. S.; VIANNA, D. M. Discussões sobre a remuneração dos professores de física na educação básica. **Biologia**, v. 23, n. 55.231, p. 53-294, 2008.

ARAÚJO, T. M. D. et al. Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. **Ciência e Saúde Coletiva**, v.11, n. 4, p. 1117-1129, 2006.

ASSIS, A. C. P. **Compreensão do sentido de ser professor readaptado por transtornos psíquicos à luz da fenomenologia Heideggeriana**. 2015. 79f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva). Universidade Estadual de Londrina.

ASSUNÇÃO, A. Á.; OLIVEIRA, D. A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação & Sociedade**, v. 30, n. 107, p. 349-372, 2009.

BANDURA, A.; FREEMAN, W. H.; LIGHTSEY, R. Self-efficacy: The exercise of control. **Journal of Cognitive Psychotherapy**, v. 13, n. 2, p. 158-166, 1999.

BASTOS, M. H. C. Do quadro negro à lousa digital: a história de um dispositivo escolar. **Cadernos de História da Educação**, n. 4, p. 133-141, jan/dez, 2005.

BERNSTORFF, V. H.; DAL ROSSO, S. O absenteísmo ao trabalho como forma de resistência individual à intensificação do trabalho, à insatisfação profissional e ao estresse ocupacional. In: XXXII Encontro da ANPAD (EmANPAD), 2008, Rio de Janeiro. **Anais...**Rio de Janeiro: XXXI EnANPAD, 2008.

BIROLIM, M. M. **Análise da estrutura dimensional do *Demand Control Suport Questionnaire* e fatores associados às demandas psicológicas, ao controle e ao trabalho de alta exigência em professores do ensino básico de Londrina (PR)**. 2014. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva). Universidade Estadual de Londrina. Disponível em <<http://www.uel.br/pos/saudecoletiva/portal/pages/dissertacoestes/teses.php>>. Acesso em: 09/02/2016.

BOTH, J. et al. Condições de vida do trabalhador docente: Associação entre estilo de vida e qualidade de vida no trabalho de professores de Educação Física. **Motricidade**, v. 6, n. 3, p. 39-51, 2010.

BRASIL. Ministério da Educação. **Estudo exploratório sobre o professor brasileiro: com base nos resultados do censo escolar da Educação Básica 2007**. Brasília. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais Anísio Teixeira, Brasília, 2009. 64p. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/estudoprofessor.pdf>>. Acesso em 15 jan 2016.

_____. **Decreto n. 8.618, de 29 de dezembro de 2015**. Regulamenta a Lei n. 13.152, de 29 de julho de 2015, que dispõe sobre o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo. Diário oficial da União, Brasília, DF, 29 dez 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Decreto/D8618.htm>. Acesso em 31 mai 2016.

_____. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. **Vigitel Brasil 2014: vigilância de fatores de risco e proteção para doenças crônicas por inquérito telefônico**. Brasília: Ministério da Saúde, 2014. 132p.

_____. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez 1996. p. 27833. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em 09 jan 2016.

_____. **Lei n. 12.796, de 4 de abril de 2013**. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências. 4 de abril de 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12796.htm>. Acesso em 15 de dezembro de 2014.

_____. **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União, Brasília, 19 abr 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em 26 de maio de 2016.

_____. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução Nº 466, de 12 de dezembro de 2012.** Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, 2012. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html. Acesso em: 26 de maio de 2016.

_____. Ministério da Educação. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=34061>>. 2016. Acesso em: 28 mar 2016.

BRAZ, A. C. R. As implicações das atividades docentes na saúde física e mental do professor. **Revista terra e cultura**, n45 ano23 ago./dez. 2007.

CARSON, R. L. Emotional exhaustion, absenteeism, and turnover intentions in childcare teachers: examining the impact of physical activity behaviors. **Journal of Health Psychology**, v. 15, n. 6, p. 905-914, 2010.

CASTLE, N. G.; DEGENHOLTZ, H.; ROSEN, J. Determinants of staff job satisfaction of caregivers in two nursing homes in Pennsylvania. **BMC Health Services Research**, v. 6, n.1, p. 1, 2006.

CETINA-TABARES, R. E.; CHAN-CANUL, A. G.; SANDOVAL-JURADO, L. [Correlation between the level of work satisfaction and professional burnout in family physicians]. **Revista Medica del Instituto Mexicano del Seguro Social**, v. 44, n. 6, p. 535-40, Nov-Dec 2006.

CHIAVENATO, I. **Teoria geral da administração**. Elsevier Brasil, 2002. 541p.

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. O que é Burnout? In:CODO, W. **Educação: Carinho e Trabalho**. 4ª ed., Petrópolis:Vozes, 2006. p. 237-254.

COOPER, C.; DEWE, P. Well-being--absenteeism, presenteeism, costs and challenges. **Occupational Medicine**, v. 58, n. 8, p. 522-4, Dec 2008.

CORTESE, C. G. Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study. **Journal of Nursing Management**, v. 15, n. 3, p. 303-312, Apr 2007.

DA COSTA, F. M.; VIEIRA, M. A.; DE SENA, R. R. Absenteísmo relacionado à doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola os da equipe de enfermagem de um hospital escola. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 62, n. 1, p. 38-44, 2009.

DE ANDRADE, P. S.; CARDOSO, T. A. O. Prazer e dor na docência: revisão bibliográfica sobre a Síndrome de *Burnout*. **Saúde e Sociedade**, v. 21, n. 1, p. 129-140, 2012.

DE GIETER, S.; HOFMANS, J.; PEPERMANS, R. Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. **International Journal of Nursing Studies**, v. 48, n. 12, p. 1562-1569, 2011.

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

_____ et al. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas. 1994.

DELCOR, N. S.; ARAÚJO, T. M.; BARBALHO, L. Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil Labor and health conditions of private school teachers in Vitória da Conquista, Bahia, Brazil. **Cadernos de saúde pública**, v. 20, n. 1, p. 187-196, 2004.

DEMBE, A. E.; ERICKSON, J. B.; DELBOS, R. Predictors of work-related injuries and illnesses: national survey findings. **Journal of Occupational Environmental Hygiene**, v. 1, n. 8, p. 542-50, Aug 2004.

DOURADO, L. F. Formação de profissionais do magistério da educação básica: novas diretrizes e perspectivas. **Comunicação & Educação**, v. 21, n.1, jan/jul, 2016.

ENGSTROM, L. G.; JANSON, S. Predictors of work presence--sickness absence in a salutogenic perspective. **Work**, v. 33, n. 3, p. 287-95, 2009.

ESHOJ, P.; JEPSEN, J. R.; NIELSEN, C. V. Long-term sickness absence - risk indicators among occupationally active residents of a Danish county. **Occupational Medicine**, v. 51, n. 5, p. 347-53, Aug 2001.

FARAGHER, E. B.; CASS, M.; COOPER, C. L. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. **Occupational and Environmental Medicine**, v. 62, n. 2, p. 105-12, Feb 2005.

FERNANDES, M. H.; ROCHA V. M. D. Impact of the psychosocial aspects of work on the quality of life of teachers. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, v. 31, n. 1, p. 15-20, 2009.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de psicologia**, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001.

FIGUEROA, A. E.; GUTIÉRREZ, M. J. J.; CELIS, E. R. M. Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. **Psicología Escolar e Educativa**, v. 16, n.1, p. 125-134, 2012.

FILLIS, M. M. A. et al. Frequência de problemas vocais autorreferidos w fatores ocupacionais em professores da educação básica de Londrina, Paraná, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 32, n. 1, jan 2016.

FISCHER, J. A.; SOUSA-POZA, A. Does job satisfaction improve the health of workers? New evidence using panel data and objective measures of health. **Health Economics**, v. 18, n. 1, p. 71-89, Jan 2009.

GARCIA, M. M. A.; ANADON, S. B. Reforma educacional, intensificação e autointensificação do trabalho docente. **Educação & Sociedade**, v. 30, n. 106, p. 63-85, 2009.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. Á. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, v. 31, n. 2, p. 189-199, 2005.

_____. Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. **Cadernos de saúde pública**, v. 22, n. 12, p. 2679-2691, 2006.

GATTI, B.; DE SÁ BARRETTO, E. S.; BRASIL, U. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Unesco Representação no Brasil, 2009.

GOEDHARD, W. J.; RIJPSTRA, T. S.; PUTTIGER, P. H. Age, absenteeism and physical fitness in relation to work ability. **Gerontechnology: A sustainable investment in the future**, v. 48, p. 254-257, 1998.

GOMES, A. R. et al. Problemas e desafios no exercício da actividade docente: Um estudo sobre o stresse, "burnout", saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário. **Revista Portuguesa de Educação**, v. 19, n. 1, p. 67-93, 2006.

HAHNER, J. E. Escolas mistas, escolas normais: a coeducação e a feminização do magistério no século XIX. **Estudos Feministas**, v. 19, n. 2, p. 467-474, mai./ago. 2011.

HOOGENDOORN, W. E. et al. High physical work load and low job satisfaction increase the risk of sickness absence due to low back pain: results of a prospective cohort study. **Occupational Environmental Medicine**, v. 59, n. 5, p. 323-328, May 2002.

HOUSTON, A.; YOUNG, Y.; FITZGERALD, E. F. Work-related injuries: an old problem revisited in the first representative U.S. sample of home health aides. **Journal of Aging and Health**, v. 25, n. 6, p. 1065-1081, Sep 2013.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades: Londrina**, 2013a. Disponível em: < <http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?codmun=411370>>. Acesso em: 20 jan 2016.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Brasil e Grandes regiões**, 2013b. Disponível em: < <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/tabela1.shtm>>. Acesso em: 18 jan 2016.

JARDIM, R.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. Á. Condições de trabalho, qualidade de vida e disfonia entre docentes. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, n. 10, p. 2439-2461, out. 2007.

JORGE, A. L. Motivos que levam os trabalhadores de enfermagem ao absentéismo. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 8, n. 1, jan./abr. 1995.

KAWAKAMI, N. et al. Job-stress and medical consultation rates for physical illness among blue collar workers of an electrical factory in Japan: a four-year prospective follow-up study. **Industrial Health**, v. 28, n. 1, p. 1-7, 1990.

LLAKSONEN, M. et al. Work Arrangements, Physical Working Conditions, and Psychosocial Working Conditions as Risk Factors for Sickness Absence: Bayesian Analysis of Prospective Data. **Annals of Epidemiology**, v. 20, n. 5, p. 332-338, 2010.

LAPO, F. R.; BUENO, B. O. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. **Cadernos de Pesquisa**, n. 118, p. 65-88, mar. 2003.

LIU, C. et al. Job satisfaction and intention to leave: a questionnaire survey of hospital nurses in Shanghai of China. **Journal of Clinical Nursing**, v. 21, n. 1-2, p. 255-263, Jan 2012.

LLANOS, R. M. Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. **Revista Médica de Chile**, v. 143, n. 8, p. 1028-1033, 2015.

LOCKE, E. A. What is job satisfaction? **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

LU, H. et al. Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. **International Journal of Nursing Studies**, v. 49, n. 8, p. 1017-1038, 2012.

LUCHESE, K. F.; MOURÃO, L. F.; KITAMURA, S. Ações de promoção e prevenção à saúde vocal de professores: uma questão de saúde coletiva. **Revista CEFAC**, v. 12, n. 6, p. 945-953, 2010.

MA, J. C. et al. Predicting factors related to nurses' intention to leave, job satisfaction, and perception of quality of care in acute care hospitals. **Nursing Economics**, v. 27, n. 3, p. 178-84, 2009, Mai./Jun. 2009.

MANCIBO, D. Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 20, n. 1, p. 74-80, 2007.

MARÇAL, C. C. B.; PERES, M. A. Alteração vocal autorreferida em professores: prevalência e fatores associados. **Revista de Saúde Pública**, v. 45, n. 3, p. 503-511, 2011.

MARCHIORI, F.; BARROS, M. E. B. D.; OLIVEIRA, S. P. D. Atividade de trabalho e saúde dos professores: o programa de formação como estratégia de intervenção nas escolas. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 3, n. 1, p. 143-170, 2005.

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

_____. Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. **Psicologia em Estudo**, v. 14, n. 1, p. 75-82, 2009.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B.; LATORRE, M. D. R. D. D. O. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Revista de Saúde Pública**, v. 38, n. 1, p. 55-61, 2004.

MATRUNOLA, P. Is there a relationship between job satisfaction and absenteeism?. **Journal of Advanced Nursing**, v. 23, n. 4, p. 827-834, 1996.

MCHUGH, M. D. et al. Nurses' widespread job dissatisfaction, burnout, and frustration with health benefits signal problems for patient care. **Health Affairs**, v. 30, n. 2, p. 202-10, Fev. 2011.

MOREIRA, H. A investigação da motivação do professor: A dimensão esquecida. **Revista Educação e Tecnologia, Curitiba**, v. 1, n. 1, p. 88-96, 1997.

NAGAI, M. et al. Poor mental health associated with job dissatisfaction among school teachers in Japan. **Journal of Occupational Health**, v. 49, n. 6, p. 515-22, Nov 2007.

NAKATA, A. et al. Job stress, social support, and prevalence of insomnia in a population of Japanese daytime workers. **Social Science & Medicine**, v. 59, n. 8, p. 1719-1730, 2004.

_____. Job satisfaction, common cold, and sickness absence among white-collar employees: a cross-sectional survey. **Industrial Health**, v. 49, n. 1, p. 116-21, 2011.

NESELLO, F. et al. Características da violência escolar no Brasil: revisão sistemática de estudos quantitativos. **Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil**, v. 14, n. 2, p. 119-136, 2014.

OENNING, N. S. X.; CARVALHO, F. M.; LIMA, V. M. C. Indicadores de absenteísmo e diagnósticos associados às licenças médicas de trabalhadores da área de serviços de uma indústria de petróleo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 125, p. 150-158, 2012.

OENNING, N. S. X.; CARVALHO, F. M.; LIMA, V. M. C. Fatores de risco para absenteísmo com licença médica em trabalhadores da indústria de petróleo. **Revista de Saúde Pública**, v. 48, n. 1, p. 103-122, 2014.

PARANÁ. Secretaria Estadual de Educação. Disponível em: <<http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/index.php>>. 2013. Acesso em: 20 jan 2016.

_____. Secretaria Estadual de Educação. Disponível em: <<http://www.educacao.pr.gov.br/modules/galeria/detalhe.php?foto=10864&evento=2683>>. 2016. Acesso em: 28 mar 2016.

_____. **Lei complementar n. 103, de 15 de março de 2004**. Institui e dispõe sobre o Plano de Carreira do Professor da Rede Estadual de Educação Básica do Paraná e adota outras providências. Diário Oficial 6687, Curitiba, PR, 15 mar 2004. Disponível em <<http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=7470&codItemAto=120073>> Acesso em 09 jan 2016.

_____. **Lei complementar n. 130, de 14 de julho de 2010**. Regulamenta o Programa de Desenvolvimento Educacional – PDE, instituído pela lei complementar n. 103/2004, que tem como objetivo oferecer formação continuada para o professor da Rede Pública de Ensino do Paraná. Diário Oficial 8262, Curitiba, PR, 14 jul 2010. Disponível em: <<http://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=56184&indice=1&totalRegistros=2>>. Acesso em 09 jan 2016.

PEDRO, N. Auto-eficácia e satisfação profissional dos Professores: colocando os construtos em relação num grupo de professores do ensino básico e secundário. **Revista de Educação**, v. 18, n. 1, p. 23-47, 2011.

_____; PEIXOTO, F. Satisfação profissional e auto-estima em professores dos 2.º e 3.º ciclos do Ensino Básico. **Análise Psicológica**, v. 24, n. 2, p. 247-262, 2006.

PINHEIRO, R. J. et al. Gênero, morbidade, acesso e utilização de serviços de saúde no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 7, n. 4, p. 687-707, 2002.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do absentismo em usina siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 10, n. 40, p. 62 – 67, out./nov./dez. 1982.

RANTANEN, I.; TUOMINEN, R. Relative magnitude of presenteeism and absenteeism and work-related factors affecting them among health care professionals. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, v. 84, n. 2, p. 225-30, Fev. 2011.

ROBERTSON, I. T. et al. The validity of the occupational stress indicator. **Work & Stress**, v. 4, n. 1, p. 29-39, 1990.

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

ROELEN, C. A. et al. Job satisfaction and sickness absence: a questionnaire survey. **Occupational Medicine**, v. 58, n. 8, p. 567-71, Dec 2008.

_____. Job satisfaction and short sickness absence due to the common cold. **Work**, v. 39, n. 3, p. 305-13, 2011.

_____ et al. Low job satisfaction does not identify nurses at risk of future sickness absence: results from a Norwegian cohort study. **International Journal of Nursing Studies**, v. 50, n. 3, p. 366-373, Mar 2013.

SAMPAIO, M. D. M. F.; MARIN, A. J. Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. **Educação e Sociedade, Campinas**, v. 25, n. 89, p. 1203-1225, set./dez. 2004.

SANTANA, L. L. E. S. et al. Gestores escolares da rede pública em Minas Gerais: fatores de satisfação no trabalho. **Educação em Revista**, v. 28, n. 1, p. 491-520, 2012.

SANTOS, M. N. D.; 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**, v. 18, n. 3, p. 837-846, 2013.

SILVA, D. N. D. A desmotivação do professor em sala de aula, nas escolas públicas do município de São José dos Campos-SP. **Monografia de especialização**, 2012.

SILVA, L. G. D.; SILVA, M. C. D. Condições de trabalho e saúde de professores pré-escolares da rede pública de ensino de Pelotas, RS, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 18, n. 11, p. 3137-3146, 2013.

SIU, O. L. Predictors of job satisfaction and absenteeism in two samples of Hong Kong nurses. **Journal of Advanced Nursing**, v. 40, n. 2, p. 218-29, Out. 2002.

SKAALVIK, E. M.; SKAALVIK, S. Teachers' feeling of belonging, exhaustion, and job satisfaction: the role of school goal structure and value consonance. **Anxiety Stress Coping**, v. 24, n. 4, p. 369-85, Jul. 2011.

_____. Teacher self-efficacy and perceived autonomy: relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. **Psychological Reports**, v. 114, n. 1, p. 68-77, Fev. 2014.

SOUZA, Â. R. D. O professor da educação básica no Brasil: identidade e trabalho. **Educar em Revista**, n. 48, p. 53-74, abr./jun. 2013.

_____; GOUVEIA A.B. Os trabalhadores docentes da educação básica no Brasil em uma leitura possível das políticas educacionais. **Arquivos Analíticos de Políticas Educativas**, v. 19, n. 35, p. 1-22, 2011.

SPÓSITO, L. S.; GIMENES, R. M. T.; CORTEZ, L. E. R. Saúde e absenteísmo docente: uma breve revisão de literatura. **Gestão e Saúde**, v. 5, n. 3, p. 2096-2114, 2014.

SUGIURA-OGASAWARA, M. et al. Career satisfaction level, mental distress, and gender differences in working conditions among Japanese obstetricians and gynecologists. **Journal of Obstetrics and Gynaecology Research**, v. 38, n. 3, p. 550-558, Mar. 2012.

SWAN, J. A.; MORAES, L. F. R.; COOPER, C. L. Developing the occupational stress indicator (OSI) for use in Brazil. A report on the reliability and validity of the translated OSI. **Stress Medicine**, v. 9, n. 4, p. 247-253, 1993.

TATSUSE, T.; SEKINE, M. Job dissatisfaction as a contributor to stress-related mental health problems among Japanese civil servants. **Industrial Health**, v. 51, n. 3, p. 307-318, 2013.

TAVARES, P. A.; CAMELO, R. S.; KASMIRSKI, P. R. A falta faz falta? Um estudo sobre o absenteísmo dos professores da rede estadual paulista de ensino e seus efeitos sobre o desempenho escolar. **Área ANPEC: Área 11-Economia Social e Demografia, JEL**, v. 128, 2009.

TUOMI, K. et al. **Índice de capacidade para o trabalho**. São Carlos: EduFSCar, 2005.

VASQUES-MENEZES, I; GAZZOTTI, A. A. A si mesmo como trabalho. In: CODO, W. **Educação, Carinho e Trabalho**. Rio de Janeiro: Vozes, 1999. p. 416-435.

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 USP**, v. 42, n. 2, p. 290-297, 2008.

VERNOOIJ-DASSESEN, M. J. et al. Dementia care and labour market: the role of job satisfaction. **Aging and Mental Health**, v. 13, n. 3, p. 383-390, Mai. 2009.

VISSER, M. R. et al. Stress, satisfaction and burnout among Dutch medical specialists. **Canadian Medical Association Journal**, v. 168, n. 3, p. 271-275, Fev. 2003.

WILLIAMS, R. A. et al. The contribution of job satisfaction to the transition from acute to chronic low back pain. **Archives of Physical Medicine and Rehabilitation**, v. 79, n. 4, p. 366-374, 1998.

APÊNDICES

APÊNDICE A
FORMULÁRIO DE ENTREVISTA
INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS



SAÚDE, ESTILO DE VIDA E TRABALHO DE PROFESSORES DA
REDE PÚBLICA DO PARANÁ
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA

PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA

DIGITADO 1ª () 2ª ()

INFORMAÇÕES DA COLETA

Número:					Entrevistador:
Data do 1º Contato:	___/___/___	Entrevistado: 1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não - Motivo:			
Data do 2º Contato:	___/___/___	Entrevistado: 1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não - Motivo:			
Data do 3º Contato:	___/___/___	Entrevistado: 1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não - Motivo:			
Data do 4º Contato:	___/___/___	Entrevistado: 1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não - Motivo:			
Data do 5º Contato:	___/___/___	Entrevistado: 1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não - Motivo:			

INFORMAÇÕES DO INDIVÍDUO

Olá professor(a), desde já, agradecemos sua participação nesta pesquisa.

NOME: _____		
Data de Nascimento: ___/___/___	Sexo: 1 <input type="checkbox"/> Masculino 2 <input type="checkbox"/> Feminino	DN
		SEX0
Você trabalha em alguma outra escola de ensino básico na REDE ESTADUAL de Londrina ? 1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não	Se SIM , quais são elas? (Preencha nas linhas abaixo)	OES
Escola 2:		ES2
Escola 3:		ES3
Escola 4:		ES4

contrato?			
5.6 Qual sua carga horária semanal nesta escola? _____ horas por semana			CHS1(horas)
5.7 Você tirou algum tipo de licença (maternidade, paternidade, licença prêmio) nos últimos 12 meses?		1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não	Se NÃO , pule para a 6 LIC1
5.8 Quanto tempo durou essa licença?	Especifique: _____ dias.		TLIC1
CARO ENTREVISTADOR, caso o entrevistado trabalhe APENAS EM UMA ESCOLA E TENHA OUTRA ATIVIDADE, pule para a 7. Caso não tenha OUTRA ATIVIDADE ALÉM DESTA ESCOLA, pule para a 8			
6. Local de trabalho II: (Anotar o nome da OUTRA ESCOLA)			
ESCOLA: _____			
6.1 Em quais períodos você leciona? 1 <input type="checkbox"/> Manhã 2 <input type="checkbox"/> Tarde 3 <input type="checkbox"/> Noite (Admite mais de uma resposta)			TIPT21 TIPT22 TIPT23
6.2 Em quais séries leciona? 0 <input type="checkbox"/> 1ª a 4ª série 1 <input type="checkbox"/> 5ª a 9ª série (ensino fundamental)		2 <input type="checkbox"/> 1ª a 3ª série (ensino médio) 3 <input type="checkbox"/> Outras. Especifique: _____	SER20 SER21 SER22 SER23
6.3 É responsável pelo ensino em quais disciplinas?		Disciplina 1: _____ Disciplina 2: _____ Disciplina 3: _____	DIC21 DIC22 DIC23
6.4 Há quanto tempo você trabalha nesta escola? _____ anos _____ meses			TEMP T2 (meses)
6.5 Qual o seu tipo de contrato? 1 <input type="checkbox"/> Estatutário / Concursado (QPM) 2 <input type="checkbox"/> Contrato por tempo determinado (PSS)		3 <input type="checkbox"/> Consolidação das leis do trabalho (CLT) 4 <input type="checkbox"/> Outros. Especifique: _____	TCON2
6.6 Qual sua carga horária semanal nesta outra escola? _____ horas por semana			CHS2
6.7 Você tirou algum tipo de licença (maternidade, paternidade, licença prêmio) nos últimos 12 meses?		1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não	Se NÃO , pule para a 7 LIC2
6.8 Quanto tempo durou essa licença?		Especifique: _____ dias. TLIC2	
7. Local de trabalho III: (Anotar o nome da OUTRA ESCOLA OU DE QUALQUER OUTRA ATIVIDADE REMUNERADA OU TRABALHO NO QUAL ATUE) ESCOLA OU OUTRA ATIVIDADE: _____			

7.1 Descrição da outra atividade/trabalho R: _____	TIPT3
7.2 Qual sua carga horária semanal nessa escola / atividade? horas por semana: _____	CHS3
7.3 Você tirou algum tipo de licença (maternidade, paternidade, licença prêmio) nos últimos 12 meses? 1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não	Se NÃO , pule para a 8 LIC3
7.4 Quanto tempo durou essa licença? Especifique: _____ dias.	TLIC3

Agora me diga, considerando sua CARGA HORÁRIA TOTAL com anos

8. Em uma semana habitual quantas horas por semana você tem atividades com alunos? _____ horas por semana	HAL
--	-----

CARO ENTREVISTADOR, para as QUESTÕES 10 e 12 o entrevistado deverá considerar, PRIORITARIAMENTE, a escola na qual passa a maior parte do tempo e, secundariamente, a que trabalha há mais tempo. No quadro abaixo, ASSINALE O CRITÉRIO adotado pelo professor para as respostas.

9. Critério adotado para as respostas nas questões 10 e 12. 1 <input type="checkbox"/> Escola em que passa a maior parte do seu tempo 2 <input type="checkbox"/> Escola em que trabalha há mais tempo 3 <input type="checkbox"/> Não se aplica (trabalha em uma escola, apenas)	CRT
--	-----

Vamos conversar agora sobre sua percepção em relação ao perfil do ambiente e às condições de trabalho. (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)

10. Perfil do Ambiente e Condições de Trabalho					
	Ruim	Regular	Bom / Boa	Excelente	
Como você avalia ...					
10.1 Relacionamento com superiores (diretores/supervisores)	0	1	2	3	ACT1
10.2 Relacionamento com colegas (professores)	0	1	2	3	ACT2
10.3 Relacionamento com alunos	0	1	2	3	ACT3
10.4 Relacionamento com pais de alunos	0	1	2	3	ACT4
10.5 Oportunidade para expressar suas opiniões no trabalho	0	1	2	3	ACT5
10.6 Motivação para chegar ao trabalho	0	1	2	3	ACT6
10.7 Remuneração em relação ao trabalho realizado	0	1	2	3	ACT7
10.8 Benefícios de saúde oferecidos	0	1	2	3	ACT8
10.9 Equilíbrio entre sua vida profissional e pessoal	0	1	2	3	ACT9
10.10 Quantidade de alunos por sala de aula	0	1	2	3	ACT10

Como você avalia ...	Ruim	Regular	Bom / Boa	Excelente	
10.11 Manutenção e conservação dos materiais, equipamentos e mobiliários	0	1	2	3	ACT11
10.12 Infra-estrutura da escola disponível para descanso/estudo e preparo de atividades	0	1	2	3	ACT12
10.13 Infra-estrutura predial da escola (iluminação, ventilação, pintura)	0	1	2	3	ACT13

E quanto às outras escolas na(s) qual(is) trabalha

11. Como você avalia as características das demais escolas com relação à esta?	1 <input type="checkbox"/> Igual 2 <input type="checkbox"/> Melhor	3 <input type="checkbox"/> Pior 4 <input type="checkbox"/> Não se aplica	PESC
--	---	---	------

As questões que farei agora são referentes às cargas de trabalho. Responda-me, conforme sua percepção, o quanto essas cargas afetam as suas condições de trabalho. (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)

12. Quanto as seguintes exposições o(a) afetam ?				
12.1 Cargas Físicas	Não afeta	Afeta pouco	Afeta muito	
12.1.1 Exposição a ruídos dentro da sala de aula	0	1	2	CF1
12.1.2 Exposição a ruídos na escola	0	1	2	CF2
12.1.3 Exposição a ruídos que vem de fora da escola	0	1	2	CF3
12.2 Cargas Químicas				
12.2.1 Exposição ao pó de giz	0	1	2	CQ1
12.2.2 Exposição a poeiras	0	1	2	CQ2
12.3 Cargas Biológicas				
12.3.1 Condições de higiene do seu local de trabalho	0	1	2	CB1
12.3.2 Exposição a vírus, bactérias, fungos e parasitas	0	1	2	CB2
12.4 Cargas Mecânicas				
12.4.1 Condições para carregar o material didático	0	1	2	CM1
12.4.2 Condições para carregar o material áudio-visual	0	1	2	CM2
12.5 Cargas Fisiológicas				
12.5.1 Tempo em que permanece em pé	0	1	2	CFL1
12.5.2 Condições para escrever no quadro	0	1	2	CFL2
12.5.3 Posição do corpo em relação ao mobiliário e equipamentos	0	1	2	CFL3

12.6 Cargas Psíquicas				
12.6.1 Ritmo e intensidade do seu trabalho	0	1	2	CP1
12.6.2 Autonomia para executar suas tarefas	0	1	2	CP2
12.6.3 Número de tarefas realizadas no seu trabalho e a atenção e responsabilidade que elas exigem	0	1	2	CP3
12.6.4 Tempo disponível para o preparo das atividades	0	1	2	CP4

13. Agora me diga, como você avalia o tempo disponível para desempenhar as seguintes atividades: (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)				
	Insuficiente	Regular	Suficiente	
13.1 Trabalho	1	2	3	TD1
13.2 Estudo/Aperfeiçoamento	1	2	3	TD2
13.3 Família e ao lar	1	2	3	TD3
13.4 Alimentação	1	2	3	TD4
13.5 Lazer/cultura	1	2	3	TD5
13.6 Cuidado da saúde física	1	2	3	TD6

Sobre possíveis faltas no trabalho e utilização dos serviços de saúde, responda-me: (EXCETO PARA ROTINA DE PRÉ-NATAL, LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE OU LICENÇA PRÊMIO)

14. Você precisou faltar no trabalho por alguma doença, problemas de saúde ou lesões nos últimos 12 meses ?	1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não	Se N Ã O, p u l a r p a r a 1 8	FAL1
15. Se sim, qual foi o principal motivo? (O motivo que causou maior número de dias afastado(a) nos últimos 12 meses)	Especifique: _____ _____		FALM1
16. Qual foi o maior período de tempo que você ficou afastado(a) do trabalho por esse motivo (motivo citado na questão anterior)?	Especifique: _____ dias		FALM2
17. Quantos DIAS INTEIROS você esteve fora do trabalho devido a um problema de saúde, consulta médica ou para fazer exame nos últimos 12 meses ?	Especifique: _____ dias		ICT5*
18. Consultou um médico nos últimos 12 meses ?	1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não		USS15
19. Esteve internado(a) nos últimos 12 meses ?	1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não		USS16

BLOCO 2- VARIÁVEIS ANTROPOMÉTRICAS

1. Qual a sua altura aproximada? _____ m.		ALTURA
2. Qual o seu peso aproximado? _____ Kg		PESO
3. Com relação ao seu peso atual, você considera que está: (Ler as alternativas para o entrevistado)	1 <input type="checkbox"/> Com o peso ideal para a sua altura 2 <input type="checkbox"/> Acima do peso ideal 3 <input type="checkbox"/> Abaixo do peso ideal	PERCEPES

BLOCO 3- VARIÁVEIS RELACIONADAS AOS HÁBITOS DE VIDA

Nas próximas questões, vamos perguntar sobre alguns aspectos do seu estilo de vida.

Atividade Física			
1. Em uma semana normal (típica) você faz algum tipo de atividade física no seu tempo livre pelo menos uma vez na semana:	1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não	Se NÃO , pule para 3	ATF1
2. Sobre a(s) atividade(s) física(s) que pratica, indique:			
Nome da atividade <i>(ex. caminhada, natação, ginástica, etc.)</i>	Quantas vezes por semana <i>(em dias)</i>	Quanto tempo por dia <i>(em minutos)</i>	
2.1.1	2.1.2	2.1.3	
2.2.1	2.2.2	2.2.3	
2.3.1	2.3.2	2.3.3	
3. Com relação às atividades que realiza em casa, você diria que o esforço físico destinado a estas atividades é: (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)	1 <input type="checkbox"/> Muito leve 2 <input type="checkbox"/> Leve 3 <input type="checkbox"/> Moderado	4 <input type="checkbox"/> Intenso 5 <input type="checkbox"/> Muito intenso	ATF3
4. Com relação às atividades que realiza no seu dia-a-dia de trabalho, você diria que o esforço físico destinado a estas atividades é: (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)	1 <input type="checkbox"/> Muito leve 2 <input type="checkbox"/> Leve 3 <input type="checkbox"/> Moderado	4 <input type="checkbox"/> Intenso 5 <input type="checkbox"/> Muito intenso	ATF4
5. Você costuma se deslocar a pé ou de bicicleta para ir ao trabalho?	1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não	Se NÃO , pule para 6	ATF5
5.1 Habitualmente quanto tempo por dia você gasta nestes deslocamentos para ir e voltar?	_____ horas _____ min		ATF51 (min.)

Gostaríamos de saber ainda, habitualmente, em uma semana padrão (segunda a sexta-feira) e nos finais de semana e feriados:

	1. Dias da semana	2. Finais de semana e feriados	
6. Quanto tempo por dia você assiste à televisão?	_____ horas _____ min	_____ horas _____ min	ATT61 (min.) ATT62 (min.)
7. Quanto tempo por dia você utiliza o computador?	_____ horas _____ min	_____ horas _____ min	ATT71 (min.) ATT72 (min.)

E DURANTE SEU HORÁRIO DE TRABALHO, me diga:

8. Quanto tempo por dia você fica sentado(a)?	_____ horas _____ min		ATS8 (min.)
9. Quanto tempo por dia você fica em pé?	_____ horas _____ min		ATP9 (min.)

As próximas questões serão sobre tabagismo e consumo de álcool e café

10. Em relação ao tabaco você é: <i>(Ler as alternativas para o entrevistado)</i>	1 <input type="checkbox"/> Fumante 2 <input type="checkbox"/> Ex-fumante 3 <input type="checkbox"/> Não fumante		TABACO
11. Em relação ao consumo de bebidas alcoólicas você: <i>(Ler as alternativas para o entrevistado)</i>	1 <input type="checkbox"/> Não consome bebida alcoólica 2 <input type="checkbox"/> Consome bebida alcoólica 1 x por semana ou menos 3 <input type="checkbox"/> Consome bebida alcoólica de 2 a 6 x por semana 4 <input type="checkbox"/> Consome bebida alcoólica diariamente		ALCOOL

12 Com que frequência você toma café? (NÃO LER as alternativas para o entrevistado)	1 <input type="checkbox"/> Não consome	CAFE
	2 <input type="checkbox"/> Consome café de 2 a 3 x por mês ou de 1 a 3 x por semana	
	3 <input type="checkbox"/> Consumo café de 4 a 6 x por semana	
	4 <input type="checkbox"/> Consumo café de 1 a 3 x por dia	
	5 <input type="checkbox"/> Consumo café mais de 3 x por dia	

Agora eu vou fazer algumas perguntas sobre sua alimentação.

13. Assinale o número correspondente à resposta. (**MOSTRE O CARTÃO DE APOIO**)

Me diga, com que frequência você:	Nunca	De 1 a 3 x por mês	De 1 a 2 x por semana	De 3 a 6 vezes por semana	Diaria mente	
13.1 Come fora de casa?	1	2	3	4	5	AL1
13.2 Substitui ao menos uma das refeições por lanches (sanduíches, salgados, etc.)?	1	2	3	4	5	AL2
13.3 Consome alimentos pré-preparados (congelados, pré-cozidos, etc.)?	1	2	3	4	5	AL3
13.4 Consome bebidas industrializadas ou refrigerantes?	1	2	3	4	5	AL4
13.5 Consome frutas?	1	2	3	4	5	AL5
13.6 Consome verduras e/ou legumes?	1	2	3	4	5	AL6

14. Assinale o número correspondente à resposta. (**MOSTRE O CARTÃO DE APOIO**)

Gostaríamos de saber também com que frequência você:	Nunca	Raramen te	Às vezes	Frequente mente	Sempre	Não se aplica	
14.1 Retira a gordura visível quando come carne vermelha?	1	2	3	4	5	6	AL7
14.2 Retira a pele da carne de frango?	1	2	3	4	5	6	AL8
Com que frequência você:	Nunca	Raramen te	Às vezes	Frequente mente	Sempre	Não se aplica	
14.3 Elege alimentos light e/ou desnatados para consumir?	1	2	3	4	5	6	AL9
14.4 Utiliza adoçante no lugar de açúcar?	1	2	3	4	5	6	AL10
14.5 Come salgadinhos ou doces entre as refeições principais?	1	2	3	4	5	6	AL11
14.6 Come assistindo televisão ou em frente ao computador?	1	2	3	4	5	6	AL12

Em um dia de semana normal, quanto tempo você:

15. Leva para tomar o café da manhã?	___ minutos	() Não toma café da manhã	TCAFE (min.)
16. Leva para almoçar?	___ minutos	() Não almoça	TALM (min.)
17. Leva para jantar?	___ minutos	() Não janta	TJAN (min.)
18. Suponha que se sua alimentação fosse de excelente qualidade mereceria nota 10 e se fosse de péssima qualidade, nota 0. Em uma escala de 0 a 10, que nota você daria à qualidade de sua alimentação?	Nota: _____		ALNOTA

Agora vamos conversar sobre informações nutricionais e conhecimentos em saúde.

1. Nos últimos 12 meses você observou tabelas de informações nutricionais na hora de comprar ou consumir alimentos?	1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não		Se NÃO , por que? _____ _____ Pule _____ para questão 7			VN1
	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequen- tamente	Sempre	
2. Se SIM : Com qual frequência? (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)	1	2	3	4	5	VN2
3. Com qual frequência, nos últimos 12 meses, você evitou consumir algum alimento devido às informações nutricionais? (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)	1	2	3	4	5	VN3

4. Você realiza essa consulta nos seguintes alimentos? (<i>Admite múltiplas respostas</i>) LER AS ALTERNATIVAS	VN4 (Assinalar abaixo)		
1 <input type="checkbox"/> Laticínios	4 <input type="checkbox"/> Comidas instantâneas	1	4
2 <input type="checkbox"/> Embutidos	5 <input type="checkbox"/> Refrigerantes / Bebidas industrializadas	2	5
3 <input type="checkbox"/> Comidas congeladas	6 <input type="checkbox"/> Outro? Especificar: _____	3	6

Ler as seguintes perguntas e aguardar a resposta do entrevistado (NÃO LER AS ALTERNATIVAS)

5. Quais itens/ingredientes você costuma observar nessas tabelas? (<i>Admite múltiplas respostas</i>) NÃO LER AS ALTERNATIVAS	VN5 (Assinalar abaixo)		
1 <input type="checkbox"/> Todos os elementos	10 <input type="checkbox"/> Sódio	1	10
2 <input type="checkbox"/> Cálcio	11 <input type="checkbox"/> Gorduras totais	2	11
3 <input type="checkbox"/> Calorias (Valor energético)	12 <input type="checkbox"/> Gorduras insaturadas	3	12
4 <input type="checkbox"/> Carboidratos	13 <input type="checkbox"/> Gorduras saturadas	4	13
5 <input type="checkbox"/> Colesterol	14 <input type="checkbox"/> Gorduras trans	5	14
6 <input type="checkbox"/> Ferro	15 <input type="checkbox"/> Lactose	6	15
7 <input type="checkbox"/> Fibra alimentar	16 <input type="checkbox"/> Minerais	7	16
8 <input type="checkbox"/> Glúten	17 <input type="checkbox"/> Proteínas	8	17
9 <input type="checkbox"/> Vitaminas	18 <input type="checkbox"/> Outro. Especificar: _____	9	18
6. Por qual(is) motivo(s) você realiza essa verificação? (<i>Admite múltiplas respostas</i>) NÃO LER AS ALTERNATIVAS	VN6 (Assinalar abaixo)		
1 <input type="checkbox"/> Curiosidade/Composição dos alimentos	1		
2 <input type="checkbox"/> Escolher alimentos mais saudáveis/prevenção de problemas futuros para si ou para a família	2		
3 <input type="checkbox"/> Recomendação médica/Alteração de saúde PRÓPRIA (hipertensão, diabetes ou colesterol alto, alergia ao glúten ou à lactose)	3		
4 <input type="checkbox"/> Recomendação médica/Alteração de saúde DE ALGUÉM DA FAMÍLIA/QUE MORA JUNTO (hipertensão, diabetes ou colesterol alto, alergia ao glúten ou à lactose)	4		
5 <input type="checkbox"/> Controle de peso PRÓPRIO	5		
6 <input type="checkbox"/> Controle de peso DE ALGUÉM DA FAMÍLIA/QUE MORA JUNTO	6		
7 <input type="checkbox"/> Outro. Especificar: _____	7		

Utilização de Informações Nutricionais

LER PARA O ENTREVISTADO: Esta informação está contida no verso de um pote de sorvete. (*Entregar cartão de apoio contendo o rótulo do sorvete. NAS PERGUNTAS QUE UTILIZAM O RÓTULO NÃO LEIA AS ALTERNATIVAS*)

7. Se você tomar o pote inteiro de sorvete, quantas calorias irá ingerir? (<i>NÃO LER AS ALTERNATIVAS</i>)	1 <input type="checkbox"/> 1000 calorias 2 <input type="checkbox"/> Outra resposta	NVS 1
8. Se você pudesse comer 60 g de carboidratos, que quantidade de sorvete você poderia tomar? (Nota: se o entrevistado responder "2 porções", pergunte	1 <input type="checkbox"/> 1 xícara (ou qualquer quantidade até 1 xícara)	NVS 2

"Quanto de sorvete seria isso se você tivesse que medi-lo com uma xícara"? (NÃO LER AS ALTERNATIVAS)	2 <input type="checkbox"/> Metade do pote 3 <input type="checkbox"/> Outra resposta	
9. Seu médico o (a) aconselhou a reduzir a quantidade de gordura saturada em sua dieta. Você geralmente come 42 g de gordura saturada por dia, o que inclui uma porção de sorvete. Se você parar de tomar sorvete, quantos gramas de gordura saturada você estaria consumindo por dia? (Caso o entrevistado tenha dúvida, repetir a questão. (NÃO LER AS ALTERNATIVAS)	1 <input type="checkbox"/> 33 gramas 2 <input type="checkbox"/> Outra resposta	NVS 3
10. Se você geralmente come 2500 kcal (calorias) por dia, qual a porcentagem do valor diário de calorias você estaria ingerindo se tomasse uma porção de sorvete? (Caso o entrevistado tenha dúvida, repetir a questão. (NÃO LER AS ALTERNATIVAS)	1 <input type="checkbox"/> 10% 2 <input type="checkbox"/> Outra resposta	NVS 4
INSTRUÇÃO PARA SER LIDA AO ENTREVISTADO:		
Considerando que você é alérgico(a) às seguintes substâncias: Penicilina, amendoins, luvas de látex e picadas de abelhas.		
11. É seguro para você tomar esse sorvete? (Caso o entrevistado tenha dúvida, repetir as substâncias e a questão).	1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não	Se SIM , pular para o bloco 5
12. (Pergunte somente se o paciente respondeu "não" à questão 11: Por que não? (NÃO LER AS ALTERNATIVAS)	1 <input type="checkbox"/> Por causa do óleo de amendoim. 2 <input type="checkbox"/> Outra resposta	NVS 6

BLOCO 5- VARIÁVEIS RELACIONADAS ÀS CONDIÇÕES DE SAÚDE

Agora farei perguntas referentes aos seus hábitos de sono **DURANTE O ÚLTIMO MÊS SOMENTE.**

1. Durante o último mês, quando você geralmente foi para a cama à noite?	Hora usual de deitar: _____				PS1(HH:mm)
2. Durante o último mês, quanto tempo (em minutos) você geralmente levou para dormir à noite?	Número de minutos: _____				PS2 (min.)
3. Durante o último mês, quando você geralmente levantou de manhã?	Hora usual de levantar: _____				PS3 (HH:mm)
4. Durante o último mês, quantas horas de sono você teve por noite? (Anotar o total de horas e minutos se houver)	Horas de sono por noite: _____				PS4 (HH:mm)
5. Com que frequência você costuma dormir ou cochilar durante o dia após o almoço? (Ler as alternativas para o entrevistado)	1 <input type="checkbox"/> Nunca 2 <input type="checkbox"/> Menos de 1 vez/semana 3 <input type="checkbox"/> 1 ou 2 vezes/semana 4 <input type="checkbox"/> 3 ou mais vezes/semana	Se NUNCA , pular para questão 7			PS5
6. Quanto tempo dura o seu sono ou cochilo após o almoço?	_____ minutos				PS6 (min.)
7. Durante o último mês, com que frequência você teve dificuldade de dormir porque você: (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)	Nenhuma no último mês	Menos de 1x semana	1 ou 2x semana	3 ou mais x semana	
a) Não conseguiu adormecer em até 30 minutos	0	1	2	3	PS7A
b) Acordou no meio da noite ou de manhã cedo, (antes do que deveria)	0	1	2	3	PS7B
c) Precisou levantar para ir ao banheiro	0	1	2	3	PS7C
d) Não conseguiu respirar confortavelmente	0	1	2	3	PS7D
e) Tossiu ou roncou forte	0	1	2	3	PS7E
f) Sentiu muito frio	0	1	2	3	PS7F
g) Sentiu muito calor	0	1	2	3	PS7G
h) Teve sonhos ruins	0	1	2	3	PS7H

i) Teve dor	0	1	2	3	PS7I
j) Outra(s) razão(ões), por favor descreva _____					PS7J
l) Com que frequência, durante o último mês, você teve dificuldade para dormir devido a essa razão	0	1	2	3	PS7L
8. Durante o último mês, como você classificaria a qualidade do seu sono de uma maneira geral? (<i>Ler as alternativas para o entrevistado</i>)	1 <input type="checkbox"/> Muito boa 2 <input type="checkbox"/> Boa		3 <input type="checkbox"/> Ruim 4 <input type="checkbox"/> Muito ruim		PS8
9. Durante o último mês, com que frequência você tomou medicamento (prescrito ou por conta própria) para ajudá-lo (a) a dormir? (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)	1 <input type="checkbox"/> Nenhuma no último mês 2 <input type="checkbox"/> Menos de 1 vez/semana 3 <input type="checkbox"/> 1 ou 2 vezes/semana 4 <input type="checkbox"/> 3 ou mais vezes/semana				PS9
10. No último mês, com que frequência você teve dificuldade de ficar acordado enquanto dirigia, comia ou participava de uma atividade social (festa, reunião de amigos, trabalho, estudo): (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)	1 <input type="checkbox"/> Nenhuma no último mês 2 <input type="checkbox"/> Menos de 1 vez/semana 3 <input type="checkbox"/> 1 ou 2 vezes/semana 4 <input type="checkbox"/> 3 ou mais vezes/semana				PS10
11. Durante o último mês, quão problemático foi para você manter o entusiasmo (ânimo) para fazer as coisas (suas atividades habituais): (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)	1 <input type="checkbox"/> Nenhuma dificuldade 2 <input type="checkbox"/> Um problema leve 3 <input type="checkbox"/> Um problema razoável 4 <input type="checkbox"/> Um problema muito grande				PS11
12. Já lhe disseram que você ronca todas ou quase todas as noites:	1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não		Se NÃO , pule para 14		PS12
13. Se SIM, isso ocorre pelo menos há 12 meses?	1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não				PS13

Vamos conversar agora sobre a intensidade e frequência com que tem sentido dores.

14. Você sofre de algum tipo de dor crônica, ou seja, que o (a) incomoda há 6 meses ou mais?	1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não 3 <input type="checkbox"/> Não sabe/ Não responde		Se NÃO , pule para 33		DOR1		
15. Por favor, aponte-me em que parte do corpo você sente essa dor (<i>Admite mais de uma resposta</i>). (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)					DOR2		
1 <input type="checkbox"/> Cabeça, face e/ou boca 2 <input type="checkbox"/> Pescoço/nuca 3 <input type="checkbox"/> Ombros e Braços 4 <input type="checkbox"/> Peito 5 <input type="checkbox"/> Abdômen 6 <input type="checkbox"/> Costas (acima da cintura)		7 <input type="checkbox"/> Costas (na cintura e na região lombar) 8 <input type="checkbox"/> Pelve 9 <input type="checkbox"/> Joelhos 10 <input type="checkbox"/> Pernas 11 <input type="checkbox"/> Pés 12 <input type="checkbox"/> Outros. Especifique: _____		Caso o entrevistado REFIRA DOR EM MAIS DE UM LOCAL , faça a pergunta abaixo, caso contrário, pule para a 18		1 2 3 4 5 6	7 8 9 10 11 12
16. Entre essas dores referidas, qual delas o(a) incomodou mais nos últimos 6 meses? (Anotar o número)					Número _____		DORPIOR
17. Há quanto tempo sente essa dor que mais incomoda? (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)					1 <input type="checkbox"/> 6 meses a 2 anos 2 <input type="checkbox"/> Mais de 2 anos até 5 anos 3 <input type="checkbox"/> Mais de 5 anos até 10 anos 4 <input type="checkbox"/> Mais de 10 anos		DORPIORI
18. Pensando na última vez em que sentiu essa dor (ou a dor que mais incomoda, caso haja mais de uma), diga-me um número de 1 a 10 para a intensidade dessa dor, sendo 1 para “quase sem dor” e 10 para “a pior dor que se pode imaginar”					Número _____		DOR3
19. Quando foi a última vez que sentiu essa dor (ou a dor que mais incomoda, caso haja mais de uma)? (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)		1 <input type="checkbox"/> Hoje 2 <input type="checkbox"/> Hoje não, mas esta semana 3 <input type="checkbox"/> Não esta semana, mas a menos de um mês		4 <input type="checkbox"/> De 1 a menos de 3 meses 5 <input type="checkbox"/> De 3 a 6 meses 6 <input type="checkbox"/> Há mais de 6 meses 7 <input type="checkbox"/> Não respondeu		DOR4	

20. Com que frequência sente essa dor (ou a dor que mais incomoda, caso haja mais de uma)? (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)	1 <input type="checkbox"/> Todas as horas do dia 2 <input type="checkbox"/> Todos os dias, em algum momento 3 <input type="checkbox"/> Duas ou mais vezes na semana	4 <input type="checkbox"/> Uma vez na semana 5 <input type="checkbox"/> De uma a três vezes ao mês 6 <input type="checkbox"/> Menos de uma vez ao mês 7 <input type="checkbox"/> Não respondeu	DOR5
21. Com que intensidade essa dor interfere em seu trabalho? (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)	1 <input type="checkbox"/> Completamente 2 <input type="checkbox"/> Muito 3 <input type="checkbox"/> Moderadamente	4 <input type="checkbox"/> Pouco 5 <input type="checkbox"/> Nada 6 <input type="checkbox"/> Não respondeu	DOR6
22. E no lazer? (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)	1 <input type="checkbox"/> Completamente 2 <input type="checkbox"/> Muito 3 <input type="checkbox"/> Moderadamente	4 <input type="checkbox"/> Pouco 5 <input type="checkbox"/> Nada 6 <input type="checkbox"/> Não respondeu	DOR61
23. Nos últimos 12 meses você procurou um médico para o tratamento dessa dor?	1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não 3 <input type="checkbox"/> Não lembra	Se NÃO, pule para 28	DOR7
24. Foi prescrito algum medicamento ou outro tipo de tratamento?	1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não 3 <input type="checkbox"/> Não lembra	Se NÃO, pule para 28	DOR71
25. Se sim, Qual? (<i>anotar o nome comercial do medicamento ou o tipo de tratamento</i>). (<i>Admite mais de uma resposta</i>).	1 <input type="checkbox"/> Medicamento _____		DOR721
	2 <input type="checkbox"/> Outro tratamento _____		DOR722
	3 <input type="checkbox"/> Não lembra		DOR723
26. Alguma(s) dessas condutas ajudou (aram) a aliviar sua dor? Se sim, qual(is) delas ?	1 <input type="checkbox"/> Medicamento 2 <input type="checkbox"/> Tratamento não medicamentoso	3 <input type="checkbox"/> Ambos 4 <input type="checkbox"/> Nenhum	DOR724
27. Quanto você considera que ajudou (aram) a aliviar a dor? (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)	1 <input type="checkbox"/> Completamente 2 <input type="checkbox"/> Muito 3 <input type="checkbox"/> Moderadamente	4 <input type="checkbox"/> Pouco 5 <input type="checkbox"/> Nada	DOR725
28. Você toma algum medicamento ou faz alguma outra coisa para controlar a sua dor que não tenha sido indicado por um médico?	1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não 3 <input type="checkbox"/> Não lembra	Se NÃO, pule para 32	DOR8
29. Se sim, o que? (<i>anotar o nome comercial do medicamento ou o tipo de tratamento</i>)	1 <input type="checkbox"/> Medicamento sem prescrição: _____		DOR811
	2 <input type="checkbox"/> Outro tratamento sem prescrição: _____		DOR812
	3 <input type="checkbox"/> Não lembra		DOR813
30. Alguma(s) dessas condutas ajudou(aram) a aliviar sua dor? Se sim, qual(is) dela(s)? (<i>Admite mais de uma resposta</i>).	1 <input type="checkbox"/> Medicamento 2 <input type="checkbox"/> Tratamento não medicamentoso	3 <input type="checkbox"/> Ambos 4 <input type="checkbox"/> Nenhum	
31. Quanto você considera que esse(s) tratamento(s) aliviou(aram) a sua dor? (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)	1 <input type="checkbox"/> Completamente 2 <input type="checkbox"/> Muito 3 <input type="checkbox"/> Moderadamente	4 <input type="checkbox"/> Pouco 5 <input type="checkbox"/> Nada	DOR82
32. Você utilizou medicamentos para dor ou desconforto nos últimos 15 dias? (<i>analgésicos, anti-inflamatórios, relaxantes musculares, antigripais, etc., mesmo que não tenha sido prescrito</i>)		1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não 3 <input type="checkbox"/> Não lembra	DOR9

Sobre sua voz, me diga

33. Com que frequência você tem problemas relacionados a ela (sua voz)? (<i>Ler as alternativas para o entrevistado</i>)	1 <input type="checkbox"/> Sempre 2 <input type="checkbox"/> Frequentemente	3 <input type="checkbox"/> Às vezes 4 <input type="checkbox"/> Raramente	5 <input type="checkbox"/> Nunca	VOZ1
--	--	---	----------------------------------	-------------

BLOCO 6- VARIÁVEIS RELACIONADAS AO TRABALHO II

As próximas perguntas serão sobre a sua capacidade para o trabalho.

1. Suponha que a sua melhor capacidade para o trabalho tem um valor igual a 10 pontos. Responda em uma escala de zero a dez, quantos pontos você daria para sua capacidade de trabalho atual. (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)				Pontos: _____	ICT1
0 = Estou incapaz para o trabalho ←————→ 10 = Estou em minha melhor capacidade para o trabalho					
2. Como você classificaria sua capacidade atual para o trabalho em relação às exigências físicas do mesmo? (Por exemplo, fazer esforço físico com partes do corpo). (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)		5 <input type="checkbox"/> Muito Boa 4 <input type="checkbox"/> Boa 3 <input type="checkbox"/> Moderada	2 <input type="checkbox"/> Baixa 1 <input type="checkbox"/> Muito Baixa		ICT2
3. Como você classificaria sua capacidade atual para o trabalho em relação às exigências mentais do seu trabalho? (Por exemplo, interpretar fatos, resolver problemas, decidir a melhor forma de fazer) (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)		5 <input type="checkbox"/> Muito Boa 4 <input type="checkbox"/> Boa 3 <input type="checkbox"/> Moderada	2 <input type="checkbox"/> Baixa 1 <input type="checkbox"/> Muito Baixa		ICT3
4. Dentre as condições de saúde que vou ler à seguir, diga-me a(s) em sua opinião , qual(is) você tem, se foram diagnosticadas por um médico e se faz TRATAMENTO MEDICAMENTOSO ATUALMENTE para ela(s)					
<i>CIRCULAR o n.2, se opinião do entrevistado (O.E) ou o n.1, se diagnóstico médico (DM)</i>					
Condições de saúde	O.E	D.M	TRATAMENTO		Preencher par variável Tratamento
4.1 Hipertensão arterial (pressão alta)	2	1	1 <input type="checkbox"/> Sim	2 <input type="checkbox"/> Não	ICTT1
4.2 Diabetes	2	1	1 <input type="checkbox"/> Sim	2 <input type="checkbox"/> Não	ICTT2
4.3 Hiperlipidemia (colesterol/triglicerídeos alto)	2	1	1 <input type="checkbox"/> Sim	2 <input type="checkbox"/> Não	ICTT3
4.4 Histórico de infarto do miocárdio	2	1	1 <input type="checkbox"/> Sim	2 <input type="checkbox"/> Não	ICTT4
4.5 Histórico de acidente vascular cerebral (derrame)	2	1	1 <input type="checkbox"/> Sim	2 <input type="checkbox"/> Não	ICTT5
4.6 Depressão severa	2	1	1 <input type="checkbox"/> Sim	2 <input type="checkbox"/> Não	ICTT6
4.7 Depressão leve	2	1	1 <input type="checkbox"/> Sim	2 <input type="checkbox"/> Não	ICTT7
4.8 Ansiedade	2	1	1 <input type="checkbox"/> Sim	2 <input type="checkbox"/> Não	ICTT8
4.9 Enxaqueca	2	1	1 <input type="checkbox"/> Sim	2 <input type="checkbox"/> Não	ICTT9
4.10 Insônia	2	1	1 <input type="checkbox"/> Sim	2 <input type="checkbox"/> Não	ICTT10
4.11 Sinusite	2	1	1 <input type="checkbox"/> Sim	2 <input type="checkbox"/> Não	ICTT11
4.12 Artrite / Artrose / Reumatismo	2	1	1 <input type="checkbox"/> Sim	2 <input type="checkbox"/> Não	ICTT12
4.13 Osteoporose	2	1	1 <input type="checkbox"/> Sim	2 <input type="checkbox"/> Não	ICTT13
4.14 Asma / Bronquite / Enfisema	2	1	1 <input type="checkbox"/> Sim	2 <input type="checkbox"/> Não	ICTT14
4.15 Tumor benigno	2	1	1 <input type="checkbox"/> Sim	2 <input type="checkbox"/> Não	ICTT15
4.16 Tumor maligno (câncer) Onde? Especifique _____	2	1	1 <input type="checkbox"/> Sim	2 <input type="checkbox"/> Não	ICTT16
5. Ainda sobre lesões por acidentes ou doenças que vou ler à seguir, responda-me, em sua opinião qual(is) você possui atualmente e qual(is) dela(s) foram confirmadas pelo médico .					
<i>(Ler o agravos e CIRCULAR o n.2, se opinião do entrevistado (O.E) ou o n.1, se diagnóstico médico (DM)</i>					

	O.E	D. M		O.E	D.M
5.1 Lesão nas costas	2	1		5.21 Pedra ou doença da vesícula biliar	2 1
5.2 Lesão nos braços/mãos	2	1		5.22 Doença do pâncreas ou do fígado	2 1
5.3 Lesão nas pernas/pés	2	1		5.23 Úlcera gástrica ou duodenal	2 1
5.4 Lesão em outras partes do corpo. Onde? Que tipo de lesão?	2	1		5.24 Gastrite ou irritação duodenal	2 1
5.5 Doença da parte superior das costas ou região do pescoço com dores frequentes	2	1		5.25 Colite ou irritação do cólon	2 1
5.6 Doença da parte inferior das costas com dores frequentes	2	1		5.26 Outra doença digestiva? Qual ?	2 1
5.7 Dor nas costas que se irradia para a perna (ciática)	2	1		5.27 Infecção das vias urinárias	2 1
5.8 Doença músculo-esquelética que afeta membros (braços e pernas) com dores frequentes	2	1		5.28 Doença dos rins	2 1
5.9 Outra doença músculo-esquelética. Qual?	2	1		5.29 Doença nos genitais e aparelho reprodutor (ex. problema nas trompas ou na próstata)	2 1
5.10 Doença coronariana, dor no peito durante exercício (angina pectoris)	2	1		5.30 Outra doença geniturinária. Qual?	2 1
5.11 Trombose coronariana	2	1		5.31 Alergia, eczema	2 1
5.12 Insuficiência cardíaca	2	1		5.32 Outra erupção. Qual?	2 1
5.13 Outra doença cardiovascular. Qual?	2	1		5.33 Outra doença de pele. Qual?	2 1
5.14 Infecções repetidas do trato respiratório (inclusive amigdalite, sinusite aguda, bronquite aguda)	2	1		5.34 Obesidade	2 1
5.15 Tuberculose pulmonar	2	1		5.35 Bócio ou outra doença da tireóide	2 1
5.16 Outra doença respiratória. Qual?	2	1		5.36 Outra doença endócrina ou metabólica. Qual? _____	2 1
5.17 Problema ou diminuição da audição	2	1		5.37 Anemia	2 1
5.18 Doença ou lesão da visão (não assinale se apenas usa óculos e/ou lentes de contato de grau)	2	1		5.38 Outra doença do sangue. Qual? _____	2 1
5.19 Doença neurológica (neuralgia, epilepsia)	2	1		5.39 Defeito de nascimento. Qual? _____	2 1
5.20 Outra doença neurológica ou dos órgãos dos sentidos. Qual?	2	1		5.40 Outro problema ou doença. Qual? _____	2 1

6. Sua lesão ou doença é um impedimento para seu trabalho atual? (Pode ser marcada mais de uma resposta nessa pergunta)
(MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)

6 Não há impedimento / eu não tenho doenças

6

5 <input type="checkbox"/>	Eu sou capaz de fazer meu trabalho, mas ele me causa alguns sintomas	5					
4 <input type="checkbox"/>	Algumas vezes preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho	4					
3 <input type="checkbox"/>	Frequentemente preciso diminuir meu ritmo de trabalho ou mudar meus métodos de trabalho	3					
2 <input type="checkbox"/>	Por causa de minha doença sinto-me capaz de trabalhar apenas em tempo parcial	2					
1 <input type="checkbox"/>	Em minha opinião, estou totalmente incapacitado para trabalhar	1					
7. Considerando sua saúde, você acha que será capaz de, daqui a 2 anos , fazer seu trabalho atual? (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)		ICT7					
		1 <input type="checkbox"/> É improvável					
		4 <input type="checkbox"/> Não estou muito certo					
		7 <input type="checkbox"/> Bastante provável					
8. MOSTRE O CARTÃO DE APOIO							
	Sempre	Quase sempre	Às vezes	Raramente	Nunca		
8.1	Recentemente você tem conseguido apreciar suas atividades diárias?	4	3	2	1	0	ICT81
8.2	Recentemente você tem se sentido ativo e alerta?	4	3	2	1	0	ICT82
<i>(Ler as alternativas para o entrevistado)</i>		Continua mente	Quase sempre	Às vezes	Raramente	Nunca	
8.3	Recentemente você tem se sentido cheio de esperança para o futuro?	4	3	2	1	0	ICT83

BLOCO 7 – VARIÁVEIS RELACIONADAS À VIOLÊNCIA

Agora vamos conversar sobre situações de violência que você vivenciou ou que soube que ocorreram em sua atividade profissional.

1. Em sua atividade profissional, qual destas OCORRERAM NA ESCOLA nos últimos 12 meses? (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)						
ATENÇÃO: CONSIDERE VIOLÊNCIA OCORRIDA NOS ÚLTIMOS 12 MESES						
		Não/Ne nhuma	1 caso	2 casos	3 ou mais casos	
1.1	Depredações, vandalismo, pichações ou quebra de móveis/equipamento	0	1	2	3	V11
1.2	Roubo ou furto de material, equipamentos ou móveis da(s) da(s) escola(s)	0	1	2	3	V12
1.3	Roubo ou furto de objetos pessoais ou dinheiro dos alunos ou de seus colegas ou funcionários	0	1	2	3	V13
1.4	Agressão física ou tentativa de agressão física contra professores, funcionários ou alunos	0	1	2	3	V14
1.5	Agressão ou tentativa de agressão com faca ou objeto cortante contra professores, funcionários ou alunos	0	1	2	3	V15
1.6	Agressão ou tentativa de agressão com arma de fogo contra professores, funcionários ou alunos	0	1	2	3	V16
1.7	Exposição à situações humilhantes e constrangedoras, como insultos ou gozações, entre professores, funcionários ou superiores? (<i>quantos colegas nos últimos 12 meses?</i>)	0	1	2	3	V17
1.8	<i>Bullying</i> (atitudes agressivas, intencionais e repetidas adotadas por um aluno ou mais contra outro(s) - (<i>quantos casos nos últimos 12 meses?</i>))	0	1	2	3	V18
1.9	Aconteceu outro tipo de violência física ou psicológica na escola que chamou sua atenção? Se sim, qual? _____	0	1	2	3	V19

Agora falaremos sobre situações de violência que ocorreram contra você na(s) escola(s) em que atua ou atuou:

2. Violência sofrida pelo professor EM SUA ATIVIDADE PROFISSIONAL (<i>Admite mais de uma possibilidade</i>) (MOSTRE CARTÃO DE APOIO)					
		Não	Sim, há menos de 12 meses	Sim, há 12 meses ou mais	
2.1	Você já teve seus pertences ou dinheiro roubados, furtados ou danificados?	0	1	2	V21

2.2 Você já recebeu insultos ou gozações de seus alunos?	0	1	2	V22
2.3 Você já se sentiu exposto à situações humilhantes e constrangedoras, como insultos ou gozações de outros professores, funcionários ou superiores?	0	1	2	V23
2.4 Você já se sentiu assediado sexualmente na sua atividade profissional?	0	1	2	V24
2.5 Você já foi ameaçado durante o seu trabalho de professor(a)? (ameaças à integridade física, a familiares, etc)	0	1	2	V25
2.6 Você já sofreu agressão física ou tentativa de agressão física no seu trabalho como professor(a)? (corporal ou com objetos/mobília)	0	1	2	V26
2.7 Você já sofreu agressão ou tentativa de agressão com faca ou outro objeto cortante no seu trabalho como professor(a)? (canivete, tesoura, etc)	0	1	2	V27
2.8 Você já sofreu agressão ou tentativa de agressão com arma de fogo no seu trabalho como professor(a)?	0	1	2	V28
2.9 Você já sofreu outro tipo de violência física ou psicológica na escola? Se sim, qual? _____	0	1	2	V29
3. Violência sofrida pelo professor <u>FORA DA ESCOLA</u> (Admite mais de uma possibilidade) (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)				
	Não	Sim, há menos de 12 meses	Sim, há mais de 12 meses	
3.1 Você já foi ameaçado ou assaltado mediante uso de arma branca (faca ou outro objeto cortante) em outros locais fora da escola?	0	1	2	V31
3.2 Você já foi ameaçado ou assaltado mediante uso de arma de fogo em outros locais fora da escola?	0	1	2	V32
3.3 Você já sofreu outro tipo de violência física ou psicológica fora da escola? Se sim, qual? _____	0	1	2	V33

E quanto ao seu vínculo com a comunidade e com os pais dos alunos da(s) escola(s) em que trabalha, me diga:

4. Como você classificaria esse(s) vínculo(s)? (MOSTRE O CARTÃO DE APOIO)						
	Ótimo / Bom	Regular	Ruim	Inexistente	Não aplica se	
4.1 Local de trabalho I	1	2	3	4	-	VEP1
4.2 Local de trabalho II	1	2	3	4	5	VEP2
4.3 Local de trabalho III	1	2	3	4	5	VEP3

PERGUNTA FINAL

8. Dada a importância da sua participação neste estudo, poderíamos contar com a sua colaboração novamente dentro de alguns meses ou dentro de alguns anos?	1 <input type="checkbox"/> Sim 2 <input type="checkbox"/> Não	Se SIM , preencha o quadro abaixo	PFINAL
--	--	--	--------

INFORMAÇÕES PARA CONTATO

Endereço residencial:		
Telefone (s):	Residencial:	Celular:
E-mail 1:		

E-mail 2:		
Contato 1:	Parentesco:	Telefone:
Contato 2:	Parentesco:	Telefone:
Contato 3:	Parentesco:	Telefone:

MUITO OBRIGADO(A) PELA PARTICIPAÇÃO!

APÊNDICE B

QUESTIONÁRIO AUTORRESPONDIDO



SAÚDE, ESTILO DE VIDA E TRABALHO DE PROFESSORES DA REDE PÚBLICA DO PARANÁ

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA
PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA

DIGITADO 1ª () 2ª ()

QUESTIONÁRIO DE COLETA DE DADOS

Número:					Entrevistador:
---------	--	--	--	--	----------------

INSTRUÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO

Você está recebendo um questionário com perguntas referentes aos seus sentimentos em relação ao seu trabalho.

Em cada uma das questões, assinale o número correspondente a alternativa que mais se aproxima dos seus sentimentos.

Por favor, responda **TODAS AS QUESTÕES** no campo “GABARITO”, na margem direita das folhas.

ESCALA 1

				GABARITO		
Questão 1.1 Em geral você diria que sua saúde é:	1 <input type="checkbox"/> Excelente	2 <input type="checkbox"/> Muito boa	3 <input type="checkbox"/> Boa	4 <input type="checkbox"/> Ruim	5 <input type="checkbox"/> Muito ruim	SF1
Questão 1.2 Os seguintes itens são sobre atividades que você poderia fazer atualmente durante um dia comum. Devido a sua saúde, você teria dificuldade para fazer estas atividades? Neste caso, quanto?	Sim. Dificulta muito	Sim. Dificulta um pouco	Não. Não dificulta de modo algum	GABARITO		
1.2.1 Atividades moderadas, tais como mover uma mesa, passar aspirador de pó, jogar bola, varrer a casa.	1	2	3	SF2A		
1.2.2 Subir vários lances de escada	1	2	3	SF2B		
Questão 1.3 Durante as últimas 4 semanas, você teve algum dos seguintes problemas com seu trabalho ou com alguma atividade diária regular, como consequência de sua saúde física?	Sim	Não	GABARITO			
1.3.1 Realizou menos tarefas do que você gostaria?	1	2	SF3A			
1.3.2 Esteve limitado no seu tipo de trabalho ou em outras atividades?	1	2	SF3B			
Questão 1.4 Durante as últimas 4 semanas, você teve algum dos seguintes problemas com seu trabalho ou com alguma atividade diária regular, como consequência de algum problema emocional (como sentir-se deprimido ou ansioso).	Sim	Não	GABARITO			

1.4.1 Realizou menos tarefas do que você gostaria?	1	2	SF4A
1.4.2 Não trabalhou ou não fez qualquer das atividades com tanto cuidado como geralmente faz.	1	2	SF4B

			GABARITO
Questão 1.5 Durante as últimas 4 semanas, quanto a presença de dor interferiu com seu trabalho normal (incluindo tanto o trabalho fora de casa e dentro de casa)?	1 <input type="checkbox"/> De maneira alguma 2 <input type="checkbox"/> Um pouco 3 <input type="checkbox"/> Moderadamente	4 <input type="checkbox"/> Bastante 5 <input type="checkbox"/> Extremamente	SF5

Questão 1.6 Estas questões são sobre como você se sente e como tudo tem acontecido com você durante as últimas 4 semanas. Para cada questão, por favor, dê uma resposta que mais se aproxime de maneira como você se sente. Em relação às últimas 4 semanas.	Todo Tempo	A maior parte do tempo	Uma boa parte do tempo	Algu ma parte do tempo	Uma peque na parte do tempo	Nunca	GABARITO
1.6.1 Quanto tempo você tem se sentido calmo ou tranquilo?	1	2	3	4	5	6	SF6A
1.6.2 Quanto tempo você tem se sentido com muita energia?	1	2	3	4	5	6	SF6B
1.6.3 Quanto tempo você tem se sentido desanimado ou abatido?	1	2	3	4	5	6	SF6C

			GABARITO
Questão 1.7 Durante as últimas 4 semanas, quanto do seu tempo a sua saúde física ou problemas emocionais interferiram nas suas atividades sociais (como visitar amigos, parentes, etc)?	1 <input type="checkbox"/> Todo tempo 2 <input type="checkbox"/> A maior parte do tempo 3 <input type="checkbox"/> Alguma parte do tempo	4 <input type="checkbox"/> Uma pequena parte do tempo 5 <input type="checkbox"/> Nenhuma parte do tempo	SF7

ESCALA 2					GABARITO
Assinale o número correspondente a sua resposta no quadro abaixo:					
	Frequen temente	Às vezes	Raramente	Nunca ou quase nunca	
2.1 Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?	4	3	2	1	E1
2.2 Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?	4	3	2	1	E2
2.3 Seu trabalho exige demais de você?	4	3	2	1	E3
2.4 Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?	4	3	2	1	E4
2.5 O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?	4	3	2	1	E5
2.6 Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?	4	3	2	1	E6

2.7 Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?	4	3	2	1	E7
2.8 Seu trabalho exige que você tome iniciativas?	4	3	2	1	E8
2.9 No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas?	4	3	2	1	E9
	Frequen- temente	Às vezes	Raramente	Nunca ou quase nunca	GABARITO
2.10 Você pode escolher COMO fazer o seu trabalho?	4	3	2	1	E10
2.11 Você pode escolher O QUE fazer no seu trabalho?	4	3	2	1	E11
Atenção, agora as opções de resposta mudaram, conforme tabela a seguir:					
Afirmações:	Concordo totalmente	Concordo mais que discordo	Discordo mais que concordo	Discordo totalmente	GABARITO
2.12 Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho	4	3	2	1	E12
2.13 No trabalho, nos relacionamos bem uns com os outros	4	3	2	1	E13
2.14 Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho	4	3	2	1	E14
2.15 Se eu não estiver num bom dia, meus colegas compreendem	4	3	2	1	E15
2.16 No trabalho eu me relaciono bem com os meus chefes	4	3	2	1	E16
2.17 Eu gosto de trabalhar com os meus colegas	4	3	2	1	E17

ESCALA 3					GABARITO	
	Nunca	Algumas vezes ao ano	Algumas vezes ao mês	Algumas vezes na semana		Diaria- mente
3.1 Sinto-me emocionalmente decepcionado com meu trabalho.	1	2	3	4	5	B1
3.2 Quando termino minha jornada de trabalho sinto-me esgotado.	1	2	3	4	5	B2
3.3 Quando me levanto pela manhã e me deparo com outra jornada de trabalho, já me sinto esgotado.	1	2	3	4	5	B3
3.4 Sinto que posso entender facilmente as pessoas que tenho que atender	1	2	3	4	5	B4
3.5 Sinto que estou tratando algumas pessoas com as quais me relaciono no meu trabalho como se fossem objetos impessoais.	1	2	3	4	5	B5
3.6 Sinto que trabalhar todo o dia com pessoas me cansa.	1	2	3	4	5	B6
3.7 Sinto que trato com muita eficiência os problemas das pessoas as quais tenho que atender.	1	2	3	4	5	B7

3.8 Sinto que meu trabalho está me desgastando.	1	2	3	4	5	B8
3.9 Sinto que estou exercendo influência positiva na vida das pessoas, através de meu trabalho.	1	2	3	4	5	B9
3.10 Sinto que me tornei mais duro com as pessoas, desde que comecei este trabalho.	1	2	3	4	5	B10
3.11 Fico preocupado que este trabalho esteja me enrijecendo emocionalmente.	1	2	3	4	5	B11
	Nunca	Algumas vezes ao ano	Algumas vezes ao mês	Algumas vezes na semana	Diariamente	GABARITO
3.12 Sinto-me muito vigoroso no meu trabalho.	1	2	3	4	5	B12
3.13 Sinto-me frustrado com meu trabalho.	1	2	3	4	5	B13
3.14 Sinto que estou trabalhando demais.	1	2	3	4	5	B14
3.15 Sinto que realmente não me importa o que ocorra com as pessoas as quais tenho que atender profissionalmente.	1	2	3	4	5	B15
3.16 Sinto que trabalhar em contato direto com as pessoas me estressa.	1	2	3	4	5	B16
3.17 Sinto que posso criar, com facilidade, um clima agradável em meu trabalho.	1	2	3	4	5	B17
3.18 Sinto-me estimulado depois de haver trabalhado diretamente com quem tenho que atender.	1	2	3	4	5	B18
3.19 Creio que consigo muitas coisas valiosas nesse trabalho.	1	2	3	4	5	B19
3.20 Sinto-me como se estivesse no limite de minhas possibilidades.	1	2	3	4	5	B20
3.21 No meu trabalho eu manejo com os problemas emocionais com muita calma.	1	2	3	4	5	B21
3.22 Parece-me que as pessoas que atendo culpam-me por alguns de seus problemas.	1	2	3	4	5	B22

ESCALA 4							GABARITO
	Enorme Satisfação	Muita Satisfação	Alguma Satisfação	Alguma Insatisfação	Muita Insatisfação	Enorme insatisfação	
4.1 Comunicação e forma de fluxo de informações na instituição em que você trabalha	6	5	4	3	2	1	ST1
4.2 Seu relacionamento com outras pessoas na instituição em que trabalha	6	5	4	3	2	1	ST2
4.3 O sentimento que você tem a respeito de como seus esforços são avaliados	6	5	4	3	2	1	ST3
4.4 O conteúdo do trabalho que você faz	6	5	4	3	2	1	ST4
4.5 O grau em que você se sente	6	5	4	3	2	1	ST5

motivado por seu trabalho								
4.6 Oportunidades pessoais em sua carreira atual	6	5	4	3	2	1		ST6
4.7 O grau de segurança no seu emprego atual	6	5	4	3	2	1		ST7
4.8 O quanto você se identifica com a imagem externa ou realizações da instituição em que trabalha	6	5	4	3	2	1		ST8
4.9 O estilo de supervisão que seus superiores usam	6	5	4	3	2	1		ST9
	Enorme Satisfação	Muita Satisfação	Alguma Satisfação	Alguma Insatisfação	Muita Insatisfação	Enorme insatisfação		GABARITO
4.10 A forma pela qual mudanças e inovações são implementadas	6	5	4	3	2	1		ST10
4.11 O tipo de tarefa e o trabalho em que você é cobrado	6	5	4	3	2	1		ST11
4.12 O grau em que você sente que você pode crescer e se desenvolver em seu trabalho	6	5	4	3	2	1		ST12
4.13 A forma pela qual os conflitos são resolvidos	6	5	4	3	2	1		ST13
4.14 As oportunidades que seu trabalho lhe oferece no sentido de você atingir suas aspirações e ambições	6	5	4	3	2	1		ST14
4.15 O seu grau de participação em decisões importantes	6	5	4	3	2	1		ST15
4.16 O grau em que a instituição absorve as potencialidades que você julga ter	6	5	4	3	2	1		ST16
4.17 O grau de flexibilidade e de liberdade que você julga ter em seu trabalho	6	5	4	3	2	1		ST17
4.18 O clima psicológico que predomina na instituição em que você trabalha	6	5	4	3	2	1		ST18
4.19 Seu salário em relação à sua experiência e à responsabilidade que tem	6	5	4	3	2	1		ST19
4.20 A estrutura organizacional da instituição em que você trabalha	6	5	4	3	2	1		ST20
4.21 O volume de trabalho que você tem para desenvolver	6	5	4	3	2	1		ST21
4.22 O grau em que você julga estar desenvolvendo suas potencialidades na instituição em que trabalha	6	5	4	3	2	1		ST22

O questionário está terminando! As perguntas a seguir são para a caracterização social e demográfica.

Por favor, **COLOQUE O NÚMERO CORRESPONDENTE A SUA RESPOSTA NO GABARITO**, na margem direita da folha.

5. CARACTERIZAÇÃO SOCIAL E DEMOGRÁFICA		GABARITO
5.1 Qual é a sua situação conjugal?	<input type="checkbox"/> Solteiro <input type="checkbox"/> União Consensual <input type="checkbox"/> Casado	<input type="checkbox"/> Separado/Divorciado <input type="checkbox"/> Viúvo
5.2 Você se considera da cor ou raça:	<input type="checkbox"/> Amarela <input type="checkbox"/> Branca <input type="checkbox"/> Indígena	<input type="checkbox"/> Parda <input type="checkbox"/> Preta
5.3 Você segue alguma religião?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não	RELIG
5.4 Qual o seu grau de instrução?	<input type="checkbox"/> Magistério <input type="checkbox"/> Bacharel e Licenciatura <input type="checkbox"/> Pós-Graduação (Especialização)	<input type="checkbox"/> Pós-Graduação (Mestrado) <input type="checkbox"/> Pós-Graduação (Doutorado) <input type="checkbox"/> Outro. Especifique: _____
5.5 Qual o número de pessoas que moram com você? (EXCETO VOCÊ)		FAMIL R: _____ -
5.6 Qual a renda mensal familiar aproximada (<i>Soma dos salários e de outros tipos de renda recebidos pelas pessoas que convivem na sua residência</i>)?	<input type="checkbox"/> De R\$ 600,00 até R\$1.500,00 <input type="checkbox"/> De R\$ 1.501,00 até R\$ 2.000,00 <input type="checkbox"/> De R\$ 2.001,00 até R\$ 3.000,00 <input type="checkbox"/> De R\$ 3.001,00 até R\$ 4.000,00 <input type="checkbox"/> De R\$ 5.001,00 até R\$ 7.000,00 <input type="checkbox"/> Acima de R\$ 7.000,00	REND
5.7 Você mora:	<input type="checkbox"/> Casa/Apartamento próprio quitado <input type="checkbox"/> Casa/Apartamento próprio financiado	<input type="checkbox"/> Casa/Apartamento alugado <input type="checkbox"/> Outra. Especificar: _____

MUITO OBRIGADO(A) PELA PARTICIPAÇÃO!

APÊNDICE C
MANUAL DO ENTREVISTADOR

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA



**Saúde, estilo de vida e trabalho de professores da rede
estadual de Londrina**

Manual do Entrevistador

**Londrina
2012**

Caro (a) Entrevistador (a),

O Programa de Pós-graduação em Saúde Coletiva da Universidade Estadual de Londrina está desenvolvendo o projeto "Saúde, estilo de vida e trabalho de professores da Rede Pública do Paraná (PRÓ-MESTRE)".

A motivação para o estudo surgiu diante da percepção de que os professores desempenham um papel imprescindível para a sociedade, mas pouca atenção tem sido dada para a sua condição de saúde e qualidade de vida. Assim, uma equipe de professores e estudantes de pós-graduação da UEL elaborou um projeto cujo objetivo principal será o de identificar as condições de saúde e de estilo de vida dos professores, além de outros aspectos que poderiam estar relacionados com o seu processo de trabalho.

Com isso, entende-se que será possível identificar meios para melhorar a qualidade de vida e a satisfação com o trabalho, tanto em orientações aos professores como na produção de informações que possam subsidiar políticas públicas direcionadas a esses profissionais.

O trabalho do(a) entrevistador(a) é fundamental para que esta pesquisa se realize. Por isso, o presente manual contém informações básicas sobre a pesquisa, seus objetivos, bem como responsabilidades do entrevistador e instruções para aplicação e preenchimento do questionário.

Desde já, agradecemos sua importante participação nessa pesquisa.

Bom trabalho!

Equipe do PRÓ-MESTRE

EQUIPE EXECUTORA DO PRÓ-MESTRE

Prof. Dr. Arthur Eumann Mesas – Coordenador do projeto – Cirurgião-Dentista/UNESP, Mestre em Saúde Coletiva/UEL, Mestre em Métodos Quantitativos de Pesquisa em Epidemiologia/UAM/Madri/Espanha, Doutor em Medicina Preventiva e Saúde Pública/UAM/Madri, Espanha. Docente do Departamento de Saúde Coletiva/UEL.

Prof^a. Dr^a. Selma Maffei de Andrade – Colaboradora – Enfermeira/UEL, Doutora em Saúde Pública/FSP-USP, Docente do Departamento de Saúde Coletiva/UEL.

Prof. Dr. Marcos Aparecido Sarria Cabrera – Colaborador – Médico Geriatra, Doutor em Ciências da Saúde/USP, Docente do Departamento de Clínica Médica/UEL.

Prof^a. Dr^a. Elisabete de Fátima Polo de Almeida Nunes – Colaboradora – Enfermeira/UEL, Doutora em Saúde Coletiva/UNICAMP, Docente do Departamento de Saúde Coletiva/UEL.

Prof. Dr. Alberto Durán González – Colaborador – Farmacêutico e Bioquímico/UEL, Doutor em Saúde Coletiva/UEL, Docente do Departamento de Saúde Coletiva/UEL.

Prof. Ms. Edmarlon Giroto – Colaborador – Farmacêutico e Bioquímico/UEL, Mestre em Saúde Coletiva/UEL, Doutorando em Saúde Coletiva/UEL, Docente do Departamento de Ciências Farmacêuticas/UEL.

Prof^a. Dr^a. Mara Solange Gomes Dellarozza – Colaboradora – Enfermeira/UEL, Doutora em Enfermagem na Saúde do Adulto/USP, Docente do Departamento de Enfermagem/UEL.

Ms. Marcela Maria Birolim – Colaboradora – Enfermeira/UEL, Mestre em Saúde Coletiva/UEL, Doutoranda em Saúde Coletiva/UEL.

Alessandra Domingos Silva – Colaboradora – Farmacêutica e Bioquímica/UEL, Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva/UEL.

Ana Luisa Dias – Colaboradora – Enfermeira/UEL, Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva. Participação na concepção do projeto, na elaboração do instrumento de coleta de dados.

Francine Nesello – Colaboradora – Biomédica/UEL, Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva.

Natalia Paludeto Guerreiro – Colaboradora – Enfermeira/UEL, Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva.

Renne Rodrigues – Colaborador – Farmacêutico e Bioquímico/UEL, Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva.

ATRIBUIÇÕES MEMBROS PRÓ-MESTRE

EQUIPE COORDENADORA

- Apoiar as coordenadoras de escolas nas ações de sensibilização e apresentação do projeto com os diretores e professores.
- Coordenar o processo de divulgação e sensibilização.
- Apoiar as equipes nas ações que se fizerem necessárias.
- Agendar reuniões periódicas de acompanhamento da coleta.

COORDENADORAS DE ESCOLAS

- Primeira abordagem na escola com os diretores.
- Solicitar lista dos professores com identificação das horas atividades.
- Sensibilizar os professores para a pesquisa.
- Agendar as entrevistas de acordo com a disponibilidade dos professores e dos entrevistadores.
- Realizar entrevistas sem que haja prejuízo às atividades de agendamento.
- Apoiar os coordenadores de equipes e os entrevistadores em suas atividades, especialmente em casos não previstos no manual do entrevistador.
- Receber, checar e encaminhar para a equipe coordenadora os instrumentos preenchidos semanalmente.

COORDENADORES DE EQUIPES

- Solicitar a disponibilidade de horário dos estudantes de suas equipes.
- Enviar à coordenadora de escola os horários disponíveis para agendamento de acordo com a sua própria disponibilidade e com a de sua equipe de estudantes.
- Realizar entrevistas quando estas forem agendadas.
- Apoiar e supervisionar o trabalho dos estudantes de sua equipe.
- Fornecer os instrumentos/TCLE para os estudantes de sua equipe.
- Verificar o preenchimento correto dos instrumentos/TCLE e preencher o gabarito dos formulários for seus estudantes.
- Encaminhar para a coordenadora de escola, semanalmente, os instrumentos/TCLE preenchidos e checados.
- Apoiar os coordenadores de escola e os entrevistadores em suas atividades, especialmente em casos não previstos no manual do entrevistador.

ENTREVISTADORES

- Enviar ao coordenador de equipe os horários disponíveis para agendamento de acordo com a sua disponibilidade de forma sistemática e sempre que houver alguma alteração do informe anterior.
- Realizar as entrevistas agendadas.
- Checar o bom preenchimento das informações dos instrumentos antes de entregar os instrumentos/TCLE.
- Entregar os instrumentos/TCLE preenchidos e checados, preferencialmente para os coordenadores de equipes, com possibilidade de entrega para o coordenador da escola.
- Apoiar os coordenadores de escola e os coordenadores de equipe em suas atividades quando solicitado, especialmente em casos não previstos no manual do entrevistador.

1. INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA

1.1 OBJETIVOS DA PESQUISA

1. Caracterizar os professores quanto às atividades profissionais, situação sócio econômica e demográfica, condições de saúde física e mental, hábitos do estilo de vida, capacidade para o trabalho, satisfação com o trabalho e estresse ocupacional.
2. Relacionar o ambiente e as condições de trabalho com a capacidade para o trabalho, estresse ocupacional e absenteísmo.
3. Analisar a associação da qualidade de vida relacionada com a saúde com a capacidade para o trabalho, satisfação com o trabalho e estresse laboral.
4. Analisar a associação entre distúrbios na duração e na qualidade do sono com a capacidade para o trabalho, satisfação com o trabalho e estresse laboral.
5. Analisar a associação entre depressão, ansiedade e síndrome de Burnout com a capacidade para o trabalho, satisfação com o trabalho e estresse laboral.
6. Examinar a relação entre dor crônica e condição vocal com a capacidade para o trabalho.
7. Investigar a relação da atividade física, dos hábitos alimentares e do consumo de tabaco e álcool com a capacidade para o trabalho, satisfação com o trabalho e estresse laboral.
8. Descrever o perfil dos professores quanto à sua alfabetização funcional em saúde, e investigar sua possível relação com o estado de saúde e com o processo de trabalho docente.

2. ORIENTAÇÕES GERAIS PARA A ENTREVISTA

A seguir seguem orientações gerais sobre como abordar os sujeitos e proceder na entrevista. Estas orientações são muito importantes por representarem um código de conduta do entrevistador. Informações específicas serão apresentadas mais adiante.

2.1 RECOMENDAÇÕES AO ENTREVISTADOR:

- Cumpra o horário estabelecido para a realização da entrevista. Atrasar é desrespeitar o candidato.
- Tenha bom senso no vestir;
- Se usar óculos escuros, retire-os ao abordar um entrevistado;
- Desligue seu celular ou mantenha o mesmo no modo silencioso. Atender a uma chamada durante a entrevista é sinal de menosprezo.
- Procure apresentar-se de forma simples e sem exageros, evitando constrangimentos ou recusas;
- Mantenha discrição, falando baixo. Não há sentido em dizer que a pesquisa é sigilosa e fazer as perguntas em voz alta;
- Tenha paciência;
- Não demonstre preconceito, mantenha sempre o mesmo tom para as diferentes questões, e evitando manifestação de opiniões próprias através de risos, comentários, olhares de censura, etc;
- A postura do entrevistador deve ser sempre neutra em relação às respostas;
- Seja sempre gentil e educado, pois as pessoas não têm obrigação de recebê-lo, e a primeira impressão causada na pessoa que o recebe é muito importante.

USE SEMPRE SEU CRACHÁ DE IDENTIFICAÇÃO E JALECO

2.2 ORIENTAÇÕES PRÉVIAS À ENTREVISTA:

A. Verifique se está com todo o material necessário para a correta aplicação do instrumento:

- Caneta;
- Crachá de identificação;
- Jaleco;
- Carteira de identidade;
- Instrumento (formulário e questionário);
- Termos de consentimento livre e esclarecido;
- Manual de instruções;
- Água mineral

B. Ao chegar à escola, apresente-se dizendo, por exemplo: “Boa tarde! Sou aluno da Universidade Estadual de Londrina e faço parte de uma pesquisa sobre “Saúde, estilo de vida e trabalho de professores da Rede Pública do Paraná (PRÓ-MESTRE)””, e em seguida peça para falar com o diretor ou responsável imediato para o contato com os entrevistados.

C. Ao ser atendido pelo diretor ou responsável imediato, apresente-se novamente e identifique-se mostrando o crachá (carteirinha). Apresente-se em seguida ao professor e inicie a entrevista no local indicado pelo diretor ou responsável.

D. Ao final da entrevista verifique se todas as perguntas da página foram respondidas. Lembre-se que, no caso de uma pergunta sem resposta, você terá que voltar ao local da entrevista para obtê-la

NUNCA DEIXE NENHUMA RESPOSTA EM BRANCO

E. Os termos e formulários devem ser mantidos juntos e entregues no NESCO até prazo estipulado, para posterior digitação.

2.3 ORIENTAÇÕES DURANTE A ENTREVISTA:

- Informe, de forma clara e breve, os objetivos da pesquisa e esteja preparado para responder perguntas relativas aos mesmos;
- Procure despertar o interesse em fornecer os dados requeridos, esclarecendo a importância das informações para a pesquisa;
- Deixe bem claro que a entrevista é de caráter sigiloso e que as informações são absolutamente confidenciais (isto significa que nomes e endereços não serão identificados na análise e divulgação dos resultados);
- Evite fazer qualquer comentário a respeito de outras entrevistas já realizadas;
- Apresente ao entrevistado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e informe que isto é apenas um requisito da pesquisa, garantindo a ela o sigilo de todas as informações colhidas. Se necessário ou solicitado, leia-o ao entrevistado;

- Lembre à pessoa que ela tem o telefone do responsável pela Pesquisa no (TCLE) e poderá ligar para esclarecer qualquer dúvida;
- Trate os entrevistados por “Senhor (a)”, e sempre com respeito. Só mude este tratamento se a própria pessoa pedir para ser tratada de outra forma.
- Chame o entrevistado sempre pelo nome (por ex. Senhora Maria). Durante a entrevista, de vez em quando, faça referência ao nome do entrevistado, pois é uma forma de ganhar a atenção e manter o interesse do mesmo;
- Procure estabelecer um clima de cordialidade durante a entrevista, mas evite que a pessoa se desvie do roteiro com assuntos controvertidos ou alheios ao questionário.
- Demonstre segurança no manuseio do formulário e dos assuntos que nele constam, o que implica em estudo prévio do mesmo, eliminando quaisquer dúvidas;
- Comentários a respeito das entrevistas não devem ser realizados em qualquer lugar público, mesmo com um colega de pesquisa;
- Comentários sobre dúvidas e problemas que surgiram durante a aplicação dos instrumentos devem ser feitos apenas com os responsáveis pela pesquisa, em local reservado e em tom de voz baixo;
- Tente conduzir a entrevista distante de outras pessoas, possibilitando que o entrevistado responda às questões livremente;
- Ao final da entrevista, antes de liberar o entrevistado, revisar rapidamente os instrumentos. Isto dura alguns segundos e melhora muito a qualidade da informação;
- Após a conferência dos instrumentos, agradeça ao entrevistado pela sua participação e coloque-se à disposição para esclarecer qualquer dúvida.

**ENTRE EM CONTATO COM OS RESPONSÁVEIS PELA
PESQUISA SEMPRE QUE TIVER DÚVIDAS**

2.4 PREENCHIMENTO DO FORMULÁRIO:

- Cuide bem de seus formulários. Use sempre uma base fixa na hora de preencher as respostas.
- Posicione-se de preferência frente a frente com a pessoa entrevistada, evitando que ela procure ler as questões durante a entrevista;
- **Os formulários devem ser preenchidos à caneta;**
- **Não esquecer de colocar o seu nome no campo ‘entrevistador’, presente na primeira página do instrumento, mas ATENÇÃO este campo só deverá ser preenchido quando a entrevista for realizada.**
- Faça as perguntas, conforme apresentadas no formulário;
- Evite omissões, improvisações e alterações das perguntas. O êxito de uma pesquisa depende em grande parte da forma como as questões foram formuladas;
- Se o professor não entender a pergunta, explique o conteúdo da questão do modo que você achar mais adequado para o entrevistado entender sem, contudo, mudar o sentido da mesma ou induzir a alguma resposta;
- Não faça comentários sobre o que se pretende obter através das respostas;
- A ordem das questões deverá ser sempre respeitada para evitar distorções. Não a altere;
- **Jamais sugira, induza ou antecipe respostas a qualquer questão,** por mais tempo que o entrevistado requeira para entender ou respondê-la. São as causas mais freqüentes de erros;
- Mantenha a mão o seu manual de instruções e consulte-o, se necessário, durante a entrevista. Caso o manual não tenha esclarecido a dúvida, entrar em contato com seu supervisor de campo.
- As letras e os números devem ser escritos de maneira absolutamente legível, sem deixar dúvidas. Lembre-se: tudo isto vai ser relido e digitado;
- De preferência, use letra de forma;
- Não use abreviaturas ou siglas, a não ser que tenham sido orientadas no manual;
- Nunca passe para a próxima pergunta se tiver alguma dúvida sobre a questão que acabou de ser respondida. Se necessário, peça para que se repita a resposta;

- Não registre a resposta se não estiver absolutamente seguro de ter entendido o que foi dito pelo entrevistado;
- Nunca confie em sua memória e não deixe para registrar nenhuma informação depois da entrevista;
- Use o campo observação (página 1) do formulário para escrever tudo o que considerar importante, para discutir posteriormente com o coordenador da equipe.
- Caso a entrevista não possa ser realizada por algum motivo, o instrumento deverá ser entregue ao coordenador de equipe para o reagendamento, **NÃO ESQUECER QUE NESTE CASO VOCÊ NÃO DEVERÁ COLOCAR SEU NOME NO CAMPO 'ENTREVISTADOR'**

2.5 PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO:

- Entregue o questionário ao professor;
- Oriente o preenchimento à caneta e de preferência com letra de forma;
- Se o professor não entender alguma questão, explique o conteúdo da mesma do modo que você achar mais adequado para que ele possa entender sem, contudo, mudar o sentido ou induzir a alguma resposta;
- Não faça comentários sobre o que se pretende obter através das respostas;
- Reforçar que o questionário é de caráter sigiloso e que as informações são absolutamente confidenciais.

2.6 CASOS ESPECIAIS:

Casos de perda, recusa ou exclusão **CONTABILIZAM** a cota de entrevistados.

2.6.1 Recusa:

- A recusa ocorre quando a pessoa não aceita participar da entrevista;
- Ela pode acontecer por vários motivos, porém, mesmo que ela ocorra, mantenha sempre uma atitude cortês;
- Pode acontecer uma recusa circunstancial, como por exemplo, a pessoa não pode atender naquele momento específico, mas aceita

agendar outra visita para a entrevista. Neste caso, deixe a visita agendada, agradeça e retorne no outro dia. **OBS: esse caso não contará como recusa.**

- Para aqueles que recusarem participar da pesquisa, o entrevistador deverá registrar na página inicial a data da visita e o motivo correspondente. Anexe o questionário junto a esse formulário (para diminuir a possibilidade de erros, os instrumentos serão entregues aos entrevistadores com o cabeçalho do formulário e com a numeração identificadora do questionário preenchidas previamente).
- Mesmo diante de uma recusa, agradeça a atenção, anote corretamente na planilha a situação e siga para a próxima entrevista.
- O entrevistado pode ainda se negar a responder perguntas específicas do formulário e questionário. Nesses casos, anote quais foram às questões na página inicial no campo “observações”.

**QUANTO MAIS CLARAS E COMPLETAS AS
INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA, MENORES AS
CHANCES DE RECUSA.**

2.6.2 Perdas:

- É considerado perda quando o professor não for encontrado após **cinco** tentativas de entrevista em dias, horários e locais distintos.

3. INSTRUÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DO FORMULÁRIO

3.1 BLOCO 1 – VARIÁVEIS RELACIONADAS AO TRABALHO I

Este bloco está subdividido em perguntas relacionadas ao trabalho, vínculos de trabalho, perfil do ambiente e condições de trabalho, percepção de cargas de trabalho, absenteísmo e utilização dos serviços de saúde.

OBS: Para as questões 10 e 12, caso o professor possua dois vínculos com escolas estaduais diferentes, deverá ser considerada, prioritariamente, a escola que passa a maior parte do tempo e secundariamente, no caso de possuir dois vínculos com cargas horárias iguais, considerar a escola que o professor trabalha há mais tempo. Anotar na questão 9 qual o critério utilizado.

Questão 10: para cada item, mostrar o cartão de apoio correspondente à questão e solicitar que o entrevistado escolha uma dentre as seguintes respostas: ruim, regular, bom (boa), excelente, e em seguida assinale a resposta de acordo com o número correspondente na legenda.

Questão 12: Ao iniciar a questão, diga o seguinte: “agora vou fazer perguntas sobre o quanto que as cargas de trabalho em que o senhor é exposto diariamente, afeta a sua saúde física e/ou mental. Para cada item de cada tipo de carga, mostrar o cartão de apoio e solicitar que o entrevistado escolha uma dentre as seguintes respostas: não afeta, afeta pouco e afeta muito, e em seguida assinale a resposta de acordo com o número correspondente na legenda.

Cargas de trabalho são exigências ou demandas psicobiológicas do processo de trabalho que podem gerar, ao longo do tempo, desgaste do trabalhador. Elas são divididas em: cargas físicas, químicas, biológicas, mecânicas, fisiológicas e psíquicas (FACCHINI, 1993).

Questão 12.4: tanto as condições para carregar o material didático, quanto as condições para carregar o material áudio-visual, se referem ao peso dos materiais, esforço necessário para carregá-los, ou até mesmo alguns professores não tem nem mesmo condições de carregá-los, e com isso ele vai responder o quanto esses esforços afetam a sua saúde.

Questão 12.6: nesta questão, avaliaremos o quanto as cargas psíquicas (geralmente fonte de estresse), afetam a saúde mental e até mesmo física dos professores. Por ex: se o ritmo e a intensidade do trabalho para ele for grande, provavelmente ele responderá que afeta muito “sua saúde”, por outro lado, se não for tão intenso assim, poderá não afetar ou afetar pouco. Esse raciocínio deverá ser feito para as demais alternativas dessa questão. **Atenção: não induzir respostas!!**

OBS: caso ele não tenha que carregar o material, não utiliza giz e sim pincel atômico, ou qualquer outra alternativa que ele não esteja exposto a esse tipo de carga, a resposta será não afeta.

Questões 14 a 17: não considerar rotinas de pré-natal, licença maternidade/paternidade ou licença prêmio.

Questão 17: considerar apenas dias inteiros de trabalho para as faltas. Por exemplo: professor que trabalha apenas no período da manhã, se o mesmo faltar neste período será considerado um dia inteiro, porém se ele trabalha nos períodos da manhã e tarde e faltar apenas em um dos dois períodos, não considerar dia inteiro.

3.2 BLOCO 3 – VARIÁVEIS RELACIONADAS AOS HÁBITOS DE VIDA

Este bloco está subdividido em perguntas relacionadas a atividades físicas, tabagismo, consumo de álcool, consumo de café e condutas alimentares.

Questão 2: Sobre as atividades físicas que o entrevistado pratica, primeiramente perguntar o nome da atividade, em seguida quantas vezes por semana realiza (assinalar em dias) e após quanto tempo por dia (a duração deve ser preenchida sempre em minutos, por exemplo, caso o sujeito responda uma (1) hora e meia, deve-se assinalar 90 minutos). Em seguida pergunte se realiza outra atividade, se sim siga o modo explicado para quantas atividades realizar, se não realizar mais nenhuma atividade passe para a próxima questão.

Questão 5.1: nesta questão, pedir para o entrevistado calcular aproximadamente os minutos gastos com ida e volta, e somar. Caso utilize os dois meios para se locomover, some o total, não é necessário descrever que meio utiliza.

Questão 6: sobre o tempo que assiste televisão, primeiramente pergunte quantas horas e/ou minutos assiste nos dias de semana e depois quantas horas e/ou minutos assiste no final de semana.

Questão 7: sobre o tempo que utiliza o computador, primeiramente pergunte quantas horas e/ou minutos utiliza nos dias de semana e depois quantas horas e/ou minutos utiliza no final de semana.

Questão 8: solicitar ao entrevistado para calcular aproximadamente as horas que permanece sentado. Caso ele responda o tempo todo e trabalha 8h por dia, anotar 8h. Caso ele responda, por exemplo, que fica metade do tempo sentado, e metade do tempo em pé e trabalha 8h horas por dia, anotar 4h para cada questão.

Questão 9: pedir para o entrevistado calcular aproximadamente as horas que fica em pé. Caso ele responda o tempo todo e trabalha 8h por dia, anotar 8h.

Questão 10: considerar fumante = Independente se fuma um cigarro ou um maço de cigarros; considerar ex-fumante = Independente de quando parou de fumar.

Questão 11: não levar em consideração a medida consumida.

Questão 12: sobre o consumo de café, fazer a pergunta e não ler as alternativas, conforme a resposta do entrevistado assinalar a alternativa referente. Caso ele não saiba como responder, pergunte quantas vezes por mês, ou por semana ou por dia. Não levar em consideração a medida consumida.

Questão 13: Para cada item, mostrar o cartão de apoio correspondente a questão e solicitar que o entrevistado escolha uma dentre as alternativas apresentadas.

Questão 13.1: para esta questão, comer na casa de outros ou comer marmita em outro local, mesmo que levadas de casa ainda são consideradas comer fora de casa.

Questão 13.4: considerar bebidas industrializadas como “sucos de saquinho”, sucos de caixa, sucos de lata, água com gás, água com sabor, chás industrializados, isotônicos dentre outros.

Questão 14: Para cada item, mostrar o cartão de apoio correspondente à questão e solicitar que o entrevistado escolha uma dentre as alternativas apresentadas. Na alternativa “Não se

aplica” assinalar na ocorrência de entrevistado vegetariano, ou que não coma carne de frango ou carne vermelha.

Questão 15: considerar como café da manhã o desjejum que realiza em casa antes de sair para o trabalho/compromissos ou aquele que o entrevistado realiza assim que chega ao local de trabalho antes de iniciar suas atividades. Caso o entrevistado só tome café na hora do lanche da manhã, não contar como café da manhã.

Questão 17: considerar como jantar a refeição principal que realiza no período após o anoitecer (por volta das 18h), mesmo que seja um lanche.

3.3 BLOCO 4 – CONHECIMENTOS EM SAÚDE

Este bloco está subdividido em hábito de consulta a informações nutricionais, e alfabetização em saúde com base na ferramenta Newest Vital Sign (NVS).

Questão 1: Caso o entrevistado responda que ele **NÃO** observa as tabelas de informações nutricionais, perguntar o por que e anotar no campo correspondente.

Questão 4: Para esta questão serão listados exemplos de alimentos que compõem as classes alimentícias em estudo:

- **Laticínios:** leite, margarina, manteiga, requeijão, queijos, iogurtes, bebidas fermentadas a base de leite (Yakult®), creme de leite, leite condensado, doce de leite, dentre outros;
- **Embutidos:** presunto, salame, mortadela, linguiça, chouriço, paio, salsicha, dentre outros;
- **Comidas congeladas:** Alimentos como lasanha, pão de queijo, pizza, batata frita, quibe, Hot Pocket®, mini-chicken®, hambúrguer e etc, que sejam comprados congelados;
- **Comidas instantâneas:** Miojo®, Vono®, sopão, dentre outros;
- Refrigerantes/ bebidas industrializadas: Coca-cola®, Ades®, Tampico®, Tang®, H2OH®, Kapo®, Kero Coco®, Gatorade®, cerveja, vinho dentre outras;
- **Outros:** especificar quando o entrevistado responder outra classe de alimentos.

Questões 7 a 12: Entregar ao professor o cartão de apoio com o rótulo do sorvete (ferramenta NVS) e em seguida realize as perguntas, tomando o cuidado para que o entrevistado não leia as alternativas. Caso o entrevistado tenha dúvidas, leia o enunciado novamente, da mesma forma como está escrito no formulário.

3.4 BLOCO 5 - VARIÁVEIS RELACIONADAS ÀS CONDIÇÕES DE SAÚDE

Este bloco está subdividido em questões sobre a percepção do entrevistado em relação à qualidade do sono, avaliação da dor e da voz.

A qualidade do sono será avaliada por meio do Índice de Qualidade do Sono de Pittsburg (PSQI), o qual envolve avalia além da qualidade, a latência, a duração, a eficiência habitual e às alterações do sono, bem como o uso de medicações para o sono e disfunção diurna, os quais apresentam pesos distribuídos numa escala de 0 a 3. Os escores para os setes componentes perfazem uma pontuação que varia de 0 a 21 pontos e, quanto maior a pontuação, pior a qualidade do sono. (BERTOLAZI, 2011):

No formulário, às questões relativas ao sono estão enumeradas do um ao treze.

Atenção: As questões referentes dessa escala são referentes às alterações na qualidade do sono OCORRIDAS NO ÚLTIMO MÊS.

Questão 2: Anotar o número de minutos referido pelo entrevistado. Se o entrevistado informar que varia muito, peça para o mesmo indicar uma média em minutos que ele demorou a dormir no último mês.

Questão 4: Anotar o número de horas referido pelo entrevistado. Caso haja variação na quantidade de horas de sono por noite, peça para o mesmo indicar uma média de horas que dorme cada noite, considerando o último mês.

Nas questões **7,9,10 e 11 – MOSTRAR CARTÃO DE APOIO** ao entrevistado.

Questão 7: Mostrar o cartão-resposta ao entrevistado com as opções de respostas (nenhuma no último mês; menos de 1 vez/mês; 1 ou 2 vezes/semana; 3 ou mais vezes/semana) para os itens de (a) a (l). No item (j) caso o entrevistado refira uma

outra razão em relação à dificuldade de dormir, anotar qual é essa razão e no item (I) assinalar a frequência com que tem dificuldade de dormir por essa razão.

Questão 12: Caso o entrevistado responda negativamente a essa questão pular para a questão 14.

Questão 14: nesta questão deverá ser apresentada a figura do corpo humano e solicitar que o entrevistado assinale quais são as partes do corpo em que sente dor. Feito isso, sem ler as alternativas presentes no formulário, você deverá interpretar os locais apontados e fazer um X na alternativa correspondente, lembrando que admite mais de uma resposta.

1 <input type="checkbox"/> Cabeça, face e/ou boca	7 <input type="checkbox"/> Costas (na cintura e na região lombar)
2 <input type="checkbox"/> Pescoço/nuca	8 <input type="checkbox"/> Pelve
3 <input type="checkbox"/> Ombros e Braços	9 <input type="checkbox"/> Joelhos
4 <input type="checkbox"/> Peito	10 <input type="checkbox"/> Pernas
5 <input type="checkbox"/> Abdômen	11 <input type="checkbox"/> Pés
6 <input type="checkbox"/> Costas (acima da cintura)	12 <input type="checkbox"/> Outros. Especifique: _____

Questão 16: Caso o entrevistado refira mais de um local que tenha dor, perguntar qual delas mais o incomoda, anotar apenas o número correspondente conforme o quadro acima.

Questões 25, 26, 29, 30:

Tratamentos: correspondem a terapias não medicamentosas, como fisioterapia, acupuntura, massagens, chá, tratamento religioso/espiritual, compressas e etc.

Medicamentos: produto farmacêutico, tecnicamente obtido ou elaborado, com finalidade profilática, curativa, paliativa ou para fins de diagnóstico ex: medicamentos alopáticos, homeopáticos, fitoterápicos, florais.

3.5 BLOCO 6 - VARIÁVEIS RELACIONADAS AO TRABALHO II

Este bloco está relacionado a questões que avaliam a capacidade para o trabalho.

ÍNDICE DE CAPACIDADE PARA O TRABALHO

O Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT) busca indicar quão bem está, ou estará, um trabalhador no presente ou num futuro próximo, e com qual capacidade ele poderá executar o seu trabalho em função das exigências de seu estado de saúde e capacidades física e mental (ZWART, FRINGS-DRESE, DUIVENBOODEN, 2002).

No formulário de coleta dessa pesquisa às questões relativas à capacidade para o trabalho estão enumeradas do 1 ao 8.

Questão 1: Fazer a pergunta, deixando claro que o entrevistado poderá escolher qualquer valor, desde que de “0” a “10”, sendo “0” aquele que se considera totalmente incapaz ao trabalho e “10” aquele com a melhor capacidade possível para o trabalho – Mostrar cartão de apoio correspondente à questão.

Questão 4: Ler às condições de saúde para o entrevistado e assinalar (2) se “*opinião do entrevistado (O.E)*” e (1) se “*diagnóstico médico (D.M)*” e ainda assinalar se faz TRATAMENTO MEDICAMENTOSO ATUALMENTE para alguma das condições de saúde referidas ou diagnosticadas.

Questão 5: Ler as lesões ou doenças e assinalar (2) se “*opinião do entrevistado (O.E)*” e (1) se “*diagnóstico médico (D.M)*”. Caso o paciente refira uma condição clínica que o entrevistador não saiba em qual grupo de doenças encaixar, anotar no final da pág.12 e levar ao conhecimento do respectivo coordenador de equipe.

Para as questões 4 e 5, lembre-se de utilizar termos mais leigos para questionar os entrevistados sobre alguns agravos. Assim, tente substituir alguns termos, conforme exemplos a seguir:

HIPERTENSÃO ARTERIAL = PRESSÃO ALTA

HIPERLIPIDEMIA = COLESTEROL / TRIGLICERÍDEOS ALTO

ACIDENTE VASCULAR CEREBRAL = DERRAME

ARTRITE REUMATÓIDE = ARTRITE OU REUMATISMO

Nas questões **1,2,3,6,7e 8** – **MOSTRAR CARTÃO DE APOIO** ao entrevistado.

3.6 BLOCO 7 – VARIÁVEIS RELACIONADAS À VIOLÊNCIA

Este bloco está subdividido em questões sobre violências que foram vivenciadas ou observadas pelos professores, em ambiente escolar e fora dele, além do vínculo que o professor tem com a comunidade e pais de alunos em cada local de trabalho.

Questão 1. Para esta questão considerar as situações de violência que ocorreram na escola (qualquer escola que o professor atue), e com outros professores, funcionários e alunos, e não diretamente com ele. O professor deverá relatar quantos casos ocorreram nos últimos 12 meses. Mostrar cartão de apoio correspondente.

Questão 1.7 Essa questão caracteriza o assédio moral. Esse tipo de violência ocorre normalmente em relações de trabalho (entre superiores e subalternos e colegas de trabalho) e pode ser definido como “*uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional*” (Freita, Heloni, Barreto, 2008).

Questão 1.8 Essa questão caracteriza o bullying, que pode ser definido como: “*Situações em que um aluno, ou um grupo de alunos, causa intencionalmente e repetidamente danos a outro(s) com menor poder físico ou psicológico. As ações abrangem formas diversas, como colocar apelidos, humilhar, discriminar, bater, roubar, aterrorizar, excluir, divulgar comentários maldosos, excluir socialmente, dentre outras*” (Assis, Constantino, Avanci, 2010).

Atenção: não confundir, ou deixar que o entrevistado confunda Assédio Moral com *Bullying*. Apesar de definições muito próximas, o assédio moral ocorre entre os professores, ou entre diretores e professores, enquanto o *bullying* é característico das atitudes dos alunos.

Questão 1.9 Questione outra violência física ou psicológica que tenha ocorrido e não tenha sido citada anteriormente. Anote toda e qualquer resposta do professor, como brigas sem agressão física, precarização da profissão, etc... Anote também quantos casos dessa violência ocorreram nos últimos 12 meses.

Questão 2. Esta questão se refere a situações de violência que ocorreram contra o professor entrevistado, dentro da escola (independente da escola em que atua), em toda a sua atividade profissional. O professor deve considerar se essa violência ocorreu há menos de 12 meses ou

há mais de 12 meses. Em caso de ter ocorrido mais de uma vez, e em períodos diferentes, admite as duas possibilidades. Mostrar cartão de apoio correspondente.

Questão 2.4 Essa questão caracteriza o assédio moral. Esse tipo de violência ocorre normalmente em relações de trabalho (entre superiores e subalternos e colegas de trabalho) e pode ser definido como *“uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no ambiente de trabalho e que visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional”* (Freita, Heloni, Barreto, 2008).

Questão 2.10 Questione outra violência física ou psicológica que tenha ocorrido e não tenha sido citada anteriormente. Anote toda e qualquer resposta do professor e em qual período ocorreu.

Questão 3. Essa questão se refere à situações de violência que ocorreram contra o professor entrevistado, fora da escola. O professor deve considerar se essa violência ocorreu há menos de 12 meses ou há mais de 12 meses. Em caso de ter ocorrido mais de uma vez, e em períodos diferentes, admite as duas possibilidades. Mostrar cartão de apoio correspondente.

Questão 3.3 Questione outra violência física ou psicológica que tenha ocorrido fora da escola e não tenha sido citada anteriormente. Anote toda e qualquer resposta do professor e em qual período ocorreu.

Questão 4. Nesta questão o entrevistado deverá classificar seu vínculo com a comunidade e com os pais dos alunos para cada escola em que trabalha. Caso o professor trabalhe em apenas uma escola, as respostas para o Local de trabalho II e Local de trabalho III é “Não se aplica”. Mostrar cartão de apoio correspondente.

4 INFORMAÇÕES RELACIONADAS AO QUESTIONÁRIO

Atenção: para todas as questões do questionário, orientar o entrevistado que as respostas deverão ser colocadas diretamente no campo “GABARITO”, na margem direita da folha.

O questionário é composto por quatro escalas de avaliação em saúde e um bloco com variáveis para a caracterização social e demográfica.

Dentre as escalas estão: a Medical Outcomes Study Short Form 12 - SF-12 (escala para avaliação da Qualidade de Vida), a Job Stress Scale (escala de Estresse no Trabalho), a

Maslach Burnout Inventory (escala para avaliação da Síndrome de Burnout) e a escala de Satisfação no Trabalho. Todas essas escalas foram validadas para utilização no Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSIS, S. G.; CONSTANTINO, P.; AVANCI, J. Q. **Impactos da Violência na Escola: um diálogo com professores**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, 2010. 96 p.

BERTOLAZI, A. N. et al. Validation of the brazilian portuguese version of the Pittsburgh Sleep Quality Index. **Sleep medicine**, Amsterdam, v.12, n.1, p.70-75, jan. 2011.

FACCHINI, L. A. Uma contribuição da epidemiologia: o modelo da determinação social aplicado à saúde do trabalhador in: BUSCHINELLI, J. T. P.; ROCHA, L. E. R.; RIGOTTO, R. M. (org). **Isto é trabalho de gente?: vida, doença e trabalho no Brasil**. São Paulo: Vozes, 1993. p. 178-186.

FREITAS, M. E.; HELONI, R.; BARRETO, M. **Assédio Moral no Trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. 37 p.

TUOMI, K. et al. **Índice de capacidade para o trabalho**. São Carlos: EduFSCar, 2005.

ZWART, B. C.H.; FRINGS-DRESEN, M. H. W.; *DUIVENBOODEN, J. C.* Test-retest reliability of the work ability index questionnaire. **Occupational Medicine**, v.52, supl.4, p. 177-181, 2002.

APÊNDICE D

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	Número				
---	---------------	--	--	--	--

Título da pesquisa:

“SAÚDE, ESTILO DE VIDA E TRABALHO DE PROFESSORES DA REDE PÚBLICA DO PARANÁ”

Prezado(a) Senhor(a):

Gostaríamos de convidá-lo (a) a participar da pesquisa “SAÚDE, ESTILO DE VIDA E TRABALHO DE PROFESSORES DA REDE PÚBLICA DO PARANÁ”, realizada nas escolas estaduais de Londrina. O objetivo da pesquisa é analisar as relações entre o estado de saúde e o estilo de vida com o processo de trabalho em professores. A sua participação é muito importante e ela se daria da seguinte forma: entrevista para preenchimento de um formulário com perguntas referentes à sua saúde, ao estilo e hábitos de vida e sobre aspectos referentes ao trabalho, além do preenchimento de um questionário com escalas para avaliação de sua saúde.

Gostaríamos de esclarecer que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Informamos ainda que as informações serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade.

Entre os benefícios esperados do estudo, destacam-se as possíveis repercussões dos resultados nas condições de trabalho e na atenção à saúde do trabalhador, com vistas à melhoria na qualidade de vida e no estado de saúde dos professores. Além disso, caso haja identificação de problemas de saúde, os professores afetados serão orientados a buscar atenção profissional apropriada a cada caso.

Caso você tenha dúvidas ou necessite de maiores esclarecimentos pode entrar em contato com o Professor Arthur Eumann Mesas (coordenador da pesquisa), que poderá ser encontrado na Rua Robert Koch, nº 60 – Vila Operária – CEP: 86038-440 – Londrina – PR, nos telefones (43) 3371-2398 ou (43) 9908-3910, ou ainda no e-mail: aemesas@hotmail.com. O(a) Sr.(a) também poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da

Universidade Estadual de Londrina, na Avenida Robert Koch, nº 60, ou no telefone 3371-2490. Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas, devidamente preenchida e assinada entregue a você.

Entrevistador Responsável

Nome: _____

RG.: _____

<p>_____ (<i>nome do entrevistado</i>), tendo sido devidamente esclarecido sobre os procedimentos da pesquisa, concordo em participar voluntariamente da pesquisa descrita acima.</p> <p>Data: ____/____/____</p> <p><i>Assinatura do entrevistado:</i> _____</p>
--

ANEXO A

PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA/UEL

Plataforma Brasil - Ministério da Saúde

Universidade Estadual de Londrina - UEL/ Hospital Regional do Norte do Paraná

PROJETO DE PESQUISA

Título: SAÚDE, ESTILO DE VIDA E TRABALHO DE PROFESSORES DA REDE PÚBLICA DO	
Pesquisador: ARTHUR EUMANN MESAS	Versão: 1
Instituição: Universidade Estadual de Londrina - UEL/ Hospital Regional do Norte do Paraná	CAAE: 01817412.9.0000.5231

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Número do Parecer: 22562

Data da Relatoria: 16/05/2012

Apresentação do Projeto:

O projeto aponta a necessidade de se conhecer as condições do processo de trabalho de professores do ensino fundamental e médio por considerar que a atividade docente implica em assumir responsabilidades de grande relevância social, embora muitas vezes as condições do processo de trabalho do professor não sejam suficientemente adequadas e possam, inclusive, associar-se a problemas de saúde nesses trabalhadores

Objetivo da Pesquisa:

1. Caracterizar os professores quanto às atividades profissionais, situação sócio-econômica e demográfica, condições de saúde física e mental, hábitos do estilo de vida, capacidade para o trabalho, satisfação com o trabalho e estresse ocupacional.
2. Relacionar o ambiente e as condições de trabalho com a capacidade para o trabalho, estresse ocupacional e absenteísmo.
3. Analisar a associação da qualidade de vida relacionada com a saúde com a capacidade para o trabalho, satisfação com o trabalho e estresse laboral.
4. Analisar a associação entre distúrbios na duração e na qualidade do sono e sonolência diurna excessiva com a capacidade para o trabalho, satisfação com o trabalho e estresse laboral.
5. Analisar a associação entre depressão, ansiedade e síndrome de Burnout com a capacidade para o trabalho, satisfação com o trabalho e estresse laboral.
6. Examinar a relação entre dor crônica e condição vocal com a capacidade para o trabalho.
7. Investigar a relação da atividade física, dos hábitos alimentares e do consumo de tabaco e álcool com a capacidade para o trabalho, satisfação com o trabalho e estresse laboral.
8. Descrever o perfil dos professores quanto à sua alfabetização funcional em saúde, e investigar sua possível relação com o estado de saúde e com o processo de trabalho docente.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Não há riscos. Entre os benefícios do estudo, destacam-se as possíveis repercussões dos resultados encontrados nas condições de trabalho e na atenção à saúde do trabalhador, com vistas à melhoria na qualidade de vida e no estado de saúde dos professores.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Os resultados obtidos poderão auxiliar na orientação da organização do ambiente escolar e das condições de trabalho de modo a favorecer o processo de trabalho dos professores, além de possibilitar a identificação dos principais problemas de saúde a serem abordados para a manutenção ou potencialização da capacidade e da satisfação com o trabalho desses profissionais, bem como contribuir para planejamento estratégico de ações que abarquem o sistema de ensino com um todo.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Toda a documentação está correta e adequada.

Recomendações:

Recomenda-se envio de relatório final de cada subprojeto ao CEP/UEL.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto aprovado.

LONDRINA, 16 de Maio de 2012

Assinado por:

Alexandrina Aparecida Maciel Cardelli