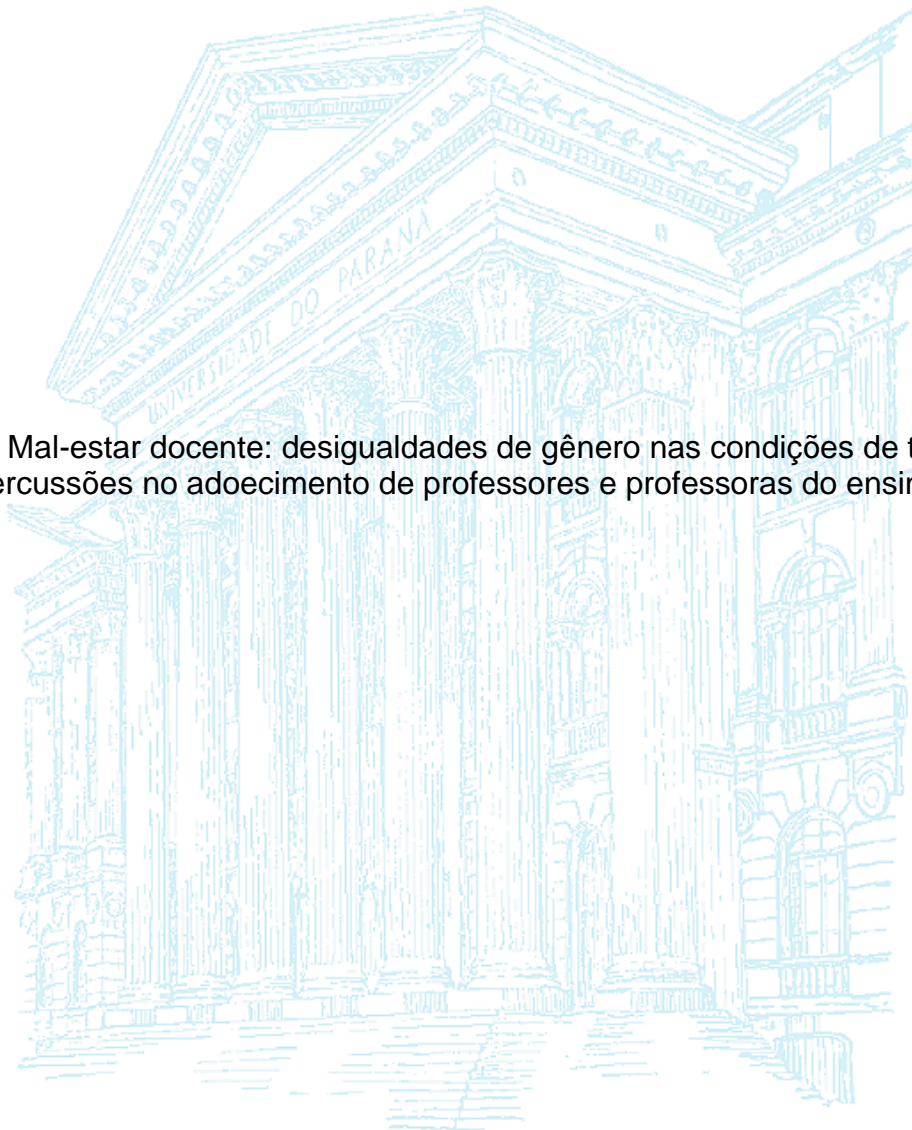


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

CAMILLA CORSO SILVEIRA

Gênero e Mal-estar docente: desigualdades de gênero nas condições de trabalho e suas repercussões no adoecimento de professores e professoras do ensino técnico



CURITIBA
2016

CAMILLA CORSO SILVEIRA

Gênero e Mal-estar docente: desigualdades de gênero nas condições de trabalho e suas repercussões no adoecimento de professores e professoras do ensino técnico

Trabalho de Conclusão do Curso de Pós-Graduação em nível de Especialização em Gênero e Diversidade na Escola, do Setor Litoral da Universidade Federal do Paraná, apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gênero e Diversidade na Escola.

Orientador: Prof. Milene Zanoni da Silva

CURITIBA
2016

Gênero e Mal-estar docente: desigualdades de gênero nas condições de trabalho e suas repercussões no adoecimento de professores e professoras do ensino técnico

Camilla Corso Silveira¹; Milene Zanoni da Silva²

[¹Psicóloga do Instituto Federal do Paraná; E-mail: camilla.corso@gmail.com

² Docente Adjunta da Universidade Federal do Paraná. E-mail: milenezanoni@gmail.com]

Resumo: O presente trabalho busca analisar a produção do quadro de mal-estar docente em professores e professoras do ensino técnico a partir da categoria de análise “gênero”. Mal-estar docente representa o quadro de desmotivação e problemas de saúde vivido pelas/os professora/es em decorrência das condições de trabalho às quais estão submetidas/os. São analisados resultados para estresse e exaustão profissional, principais categorias para verificação do quadro de mal-estar docente, e correlacionados às condições de trabalho dos/as profissionais. Verifica-se que os/as participantes estão submetidos às mesmas condições concretas de trabalho, mas, por outro lado, há outras situações que agravam as condições de trabalho: a dupla jornada feminina, generificação da estrutura organizacional e o assédio sexual. Revela-se também elevados níveis de estresse e exaustão nelas, que convergem em sintomas físicos e emocionais e na intenção de abandonar a profissão em maior proporção que nos professores homens.

Palavras-chave: Condições de trabalho; Gênero; Mal-estar docente;

Abstract: This paper seeks to analyze the production of teacher's burnout framework in teachers of technical education from the analysis category "gender". Teacher's burnout represents the demotivation frame and health problems experienced by teachers due to the working conditions which they are subjected to. Results for stress and professional exhaustion are analyzed, main categories for checking the teacher's burnout framework, correlating them to working/ professional conditions. It can be seen that the participants are subjected to the same concrete conditions of work, but, on the other hand, there are other situations that worsen working conditions such as: the dual female journey, gendering of the organizational structure and sexual harassment. It is also revealed high levels of stress and exhaustion in female teachers, which converge in physical and emotional symptoms and intent to leave the profession in greater proportion than in male teachers.

Keywords: Work Conditions; Gender; Teachers Burnout

INTRODUÇÃO

Saúde docente é um tema amplamente estudado no âmbito da Saúde do Trabalhador, sendo o adoecimento físico e mental associados ao exercício da atividade destes profissionais, matéria para pesquisas em todo o mundo.

A Organização Internacional do Trabalho indica que as condições de trabalho destes profissionais são marcadas por situações geradoras de estresse que promovem riscos ocupacionais significativos e repercutem sobre sua saúde promovendo adoecimento (VILELA, 2006). No Brasil, “um terço dos educadores não

é ou não está saudável” (VIEIRA, 2004, p. 24 apud GONÇALVES, 2007, p. 13), segundo pesquisa junto à Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação sobre o estado de saúde de professores em dez estados.

A precarização da vida profissional desses trabalhadores está intimamente ligada à produção de mal-estar. As exigências do trabalho próprias do contexto social no qual estão inseridos faz com que se deparem, frequentemente, com a carência de recursos didáticos e de atualização profissional, superlotação das salas, não reconhecimento da parte do aluno, desvalorização do magistério, perda de autonomia no trabalho, volume e intensidade do trabalho docente, jornadas estendida, embates da carreira docente como classe profissional, ainda sendo alvos de novas e crescentes exigências sociais (VILELA, 2006; MARIANO; MUNIZ, 2006; GONÇALVES, 2007).

O termo mal-estar docente foi adotado inicialmente por Esteve em 1994 para representar o quadro de desmotivação e problemas de saúde vivido pelos professores, como consequência das condições em que se exerce a docência (DAMKE et al, 2008; MARIANO; MUNIZ, 2006; GONÇALVES, 2007; VIEIRA, 2013). Esse mal-estar caracterizado pelos sentimentos expressos acima converge em comportamentos que expressam insatisfação profissional, como falta de empenho em relação à profissão e desejo de abandonar a carreira profissional (DAMKE et al, 2008, p4598). Esteve também evidencia que o mal-estar docente pode produzir sintomas físicos e psicológicos, como: úlceras, insônia, tensão muscular, doenças cardiovasculares, afecções de laringe, ansiedade, depressão (GONÇALVES, 2008).

As produções científicas abundantes sobre as inter-relações entre trabalho e saúde docente aclaram o debate acerca do adoecimento do professor e possíveis fatores desencadeantes, conforme verificado acima.

É possível, entretanto, generalizar estes resultados desconectados da categoria de análise “gênero”? Professores homens e professoras mulheres estão submetidos a exatamente as mesmas condições de trabalho? Adoecem de maneira igual em modo e proporção?

Para compreender a estruturação dos espaços profissionais coordenados pela divisão sexual do trabalho e o modo como interferem na qualidade de vida dos seus atores, é necessário observar os processos de construção de competências e qualificação (ARAÚJO et.al., 2006). Homens e mulheres estão submetidos a construções culturais que os assujeitam de maneiras qualitativamente diferentes, conjuntos de disciplinarizações histórico-culturais em que se constroem significados para diferenças sexuais. “O processo de qualificação masculina é construído socialmente na esfera pública enquanto o processo de produção de qualidades femininas remete ao próprio feminino e se desenvolve na esfera privada” (ARAÚJO et.al., 2006, s/p). Assim, nesse processo educativo, determina-se posturas que são aceitas como apropriadas para cada qual.

Nessa perspectiva, muitas desigualdades de gênero, pautadas na ideia de que homens e mulheres pertencem a esferas distintas, se mantêm ainda sem serem percebidas como injustas. Evidência disto é o fato de uma expressiva parcela de homens e mulheres brasileiros/as concordar com a proposição de que “o trabalho do homem é ganhar dinheiro e o trabalho da mulher é cuidar da casa e da família” (SORJ, 2005, p. 81 apud GONÇALVES, 2006, p. 20).

A divisão sexual do trabalho reproduzida na sociedade contemporânea pautou fortemente a formulação do magistério enquanto profissão feminina. Gonçalves (2006, p17) afirma que o discurso da educação como formação, dotado

de uma “missão civilizadora”, garantiu nos anos 20 a entrada das mulheres enquanto docentes nas escolas, por possuírem os atributos necessários à moralização e aos cuidados aos estudantes. O magistério seria então uma extensão do trabalho que as mulheres faziam em casa.

Esta imagem permanece e a mulher professora é comumente vista como uma “mãe espiritual”, caracterizada por traços de dedicação, afeto, bondade e vigilância (LOURO, 2014, p. 111). Os estereótipos apresentam elementos que constituem essas mulheres, são incorporadas por elas e interferem tanto na realização do trabalho mas também nas condições de trabalho oferecidas e às repercussões na saúde delas.

Assim como toda a sociedade que a cerca, “a escola é atravessada pelos gêneros” (LOURO, 2014, p. 92). Sua história é marcada por construções sociais generificadas – no Brasil, desde sua fundação masculina e religiosa, prática jesuíta que acompanhou o movimento de colonização, até a feminilização da docência, com a criação dos cursos de magistério primário – que colaboram para representações atuais do que é ser uma professora mulher.

Araújo (et. al., 2006) analisa e percebe grandes diferenças condicionadas pelo gênero em relação às exigências de trabalho e retribuição nas escolas. De um modo geral, o estudo aponta para o fato de que homens são mais valorizados, ocupam posições de prestígio com mais frequência, relatam maior participação em processos decisórios e possuem nível de escolarização mais elevado; enquanto no que diz respeito às mulheres há referência às demandas do trabalho doméstico não remunerado, menor qualificação e baixo status social.

As condições de saúde dos trabalhadores estão conectadas aos processos de trabalho, que são transpassados pelos “modos de organização social próprios de um momento histórico específico da vida humana” (VIANA, s/d, p88). Assim também, as práticas escolares reproduzem estes modos, com diferentes papéis atribuídos aos gêneros.

Entende-se aqui “gênero” como “elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças observáveis entre os sexos” e também como “forma básica de representar as relações de poder em que as representações dominantes são apresentadas como naturais e inquestionáveis” (SCOTT, 1990, p. 86). Assim, não se utiliza gênero como sinônimo de mulheres, mas coloca ênfase no sistema de relações sociais, na produção de sentido, nas assimetrias, definição de papéis, etc. Trabalhar gênero nessa ótica é compreendê-lo enquanto construção histórica e social, ampliando a análise a respeito das desigualdades entre homens e mulheres sob uma perspectiva relacional (GONÇALVEZ, 2007).

Não há fora deste enredo: as representações são criadas através de relações sociais de poder e produzem sentidos, constroem modos de ser, autorizam ou desautorizam, também se transformam, se contrapõe (LOURO, 2014). São discursos sociais encarnados que condicionam, entre todas as coisas, as rotinas das escolas. Encarnam também nos corpos destes sujeitos influenciando suas formas de estar no mundo e cada processo de saúde-trabalho-doença.

Entendendo que os elementos que contribuem para o adoecimento das professoras mulheres são diferentes dos relatados por professores homens e que o próprio adoecimento traz essas particularidades na sua expressão, o presente trabalho se faz relevante no sentido de ampliar as discussões sobre o mal-estar das professoras, levando em consideração as implicações das relações de gênero no trabalho docente e suas repercussões na saúde de professoras mulheres.

O objetivo do trabalho é investigar as implicações das relações de gênero no trabalho docente e suas repercussões na geração de sintomas de mal-estar docente em professores do ensino técnico. O esclarecimento das implicações das relações de gênero no trabalho docente, bem como as repercussões na geração de sintomas de mal-estar pode fundamentar futuras intervenções preventivas que objetivem promover o bem-estar no trabalho de professores.

METODOLOGIA

Com o objetivo de investigar as implicações das relações de gênero no trabalho docente e suas repercussões na produção de mal-estar de professoras do ensino médio integrado ao técnico, será utilizada uma metodologia de pesquisa mista. A escolha se justifica pela complexidade da realidade a ser observada, entendendo que os diferentes métodos se complementam na compressão dos fenômenos sociais (MINAYO, 1993).

Com a finalidade de analisar aspectos do mal-estar docente, será realizado levantamento de dados com abordagem quantitativa, utilizando duas variáveis do questionário desenvolvido por Jesus (1998, apud JESUS et al, 2011; ZACHARIAS, 2012; GONÇALVEZ, 2007) intitulado “Instrumento para Avaliação das Variáveis que Constituem Indicadores do Bem/Mal-estar Docente” (ANEXO 1). A escolha por apenas duas das dezesseis variáveis propostas pelo autor se deu no propósito de limitar a extensão do estudo; sendo elegidas as variáveis “estresse” e “exaustão profissional” consideradas como as “duas principais variáveis indicadoras do mal-estar docente” (GONÇALVEZ, 2007, p. 45).

O estresse e a exaustão profissional são variáveis classificadas como indicadoras de mal-estar docente, quanto maiores os resultados da pontuação nestas medidas, maiores também serão considerados os níveis de mal-estar (JESUS et al, 2012, s/p).

A variável estresse profissional indica o impacto de potenciais fatores de estresse a partir do “grau de percepção do professor para estes fatores, classificados desde nada estressantes a extremamente estressantes e a frequência com que estas situações ocorrem”; o item exaustão profissional “avalia a intensidade e a frequência em que ocorre exaustão ocupacional para o professor” (ZACHARIAS, 2012, p. 88).

Foram calculadas as médias para cada variável correlacionadas ao gênero auto-declarado pelo/a professor/a e comparadas entre si e aos resultados obtidos por Jesus (2011) em sua pesquisa com professores brasileiros.

Já para verificar as possíveis influências do elemento gênero nas condições de trabalho docente serão utilizadas as variáveis “Você e sua família” e “Trabalho” do “Questionário destinado a avaliar variáveis relacionadas a gênero e trabalho”, validado no trabalho de Gonçalves (2007, p. 95) (ANEXO 2).

Os dados coletados pelo instrumento acima citado foram submetidos a tratamento estatístico, visando a mensuração dos elementos avaliados e comparação das frequências relativa e absoluta entre homens e mulheres. Para revelar significados que possam estar contidos nestes dados estatísticos e que enriqueçam a compreensão do evento estudado, por meio das percepções contidas nos discursos dos professores, foram incluídas duas perguntas abertas ao final dos

instrumentos supracitados: 1) Você identifica diferenças de condições de trabalho para professores homens e professoras? Quais? 2) Você já vivenciou ou vivencia alguma situação que promova mal estar e estresse no trabalho relacionada ao fato de ser homem ou mulher? Qual?.

Para a população do estudo, incluem-se todos os docentes em efetivo exercício de suas funções na Instituição Federal de Ensino escolhida, no município de Curitiba, que desejaram participar de forma voluntária. A coleta de dados foi precedida de autorização da Direção Geral do campus e todos os participantes consentiram em divulgar suas respostas, guardando o sigilo de suas informações particulares. A pesquisa foi realizada via formulário eletrônico enviado por email durante o mês de novembro.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Trinta e sete docentes responderam ao questionário proposto, dos quais 25 professoras e 12 professores. Das 25 professoras, 15 se declararam casadas e 11 afirmaram ter filhos. Dos 12 professores, 10 se declararam casados e, destes, 9 com filhos.

A pesquisa realizada, cujos resultados serão analisados a seguir, permite verificar a ocorrência de estresse e exaustão profissional, consideradas as duas principais variáveis indicadoras de mal-estar docente, na população de professores de uma instituição pública federal de ensino e possíveis elementos promotores desse mal-estar a partir da categoria de análise “gênero”.

Sobre a variável estresse profissional, os professores e as professoras indicaram o grau em que percebem cada situação apresentada como fator de estresse ocupacional, numa escala de 5 pontos, em que 1 significa nada estressante até 5, que significa muito estressante. A pontuação média apresentada pelas mulheres participantes do estudo foi de 16,48, enquanto que nos homens a média para a percepção de fatores estressantes foi de 17,33. Para a mesma variável, Jesus (2011) obteve a média de 14,4 para pesquisa com professores brasileiros. Adotando a média total de 16,75 como referência, foram considerados altos níveis de estresse as/os participantes com pontuação superior a 21,29 pontos (média mais um desvio padrão). Seis professores estão nesta categoria, dos quais 66% são mulheres e 34% são homens.

Os docentes enfrentam diariamente situações que consideram estressoras, a capacidade de lidar com essas situações de maneira positiva ou não é que influencia o aparecimento do estresse ocupacional. Paschoal e Tamayo (2004, p. 2 apud GONÇALVES, 2007, p. 12) definem estresse ocupacional como “um processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito reações negativas”.

Entre todas as categorias profissionais, a profissão de professor é uma das mais propensas a desenvolver elevados níveis de estresse, como consequência das situações adversas impostas em seu cotidiano ocupacional, podendo provocar o aparecimento do mal-estar docente (JESUS et al, 2012). A dinâmica da escola contemporânea afeta diretamente a execução da atividade docente, produzindo tensões para além daquelas do ensino cotidiano (MARIANO; MUNIZ, 2006; VIEIRA, 2013). Essas tensões favorecem a vivência de sofrimento psíquico por esses profissionais, em que se apresenta um conjunto de sentimentos como angústia,

desgosto, raiva, desesperança, desmotivação e sintomas físicos como cansaço e enfermidades generalizadas (MARIANO; MUNIZ, 2006; ZACHARIAS, 2012).

Para a categoria de exaustão profissional, os docentes responderam de acordo com sua intensidade de exaustão para cada item, em uma escala de 7 pontos, em que 1 indica que discorda totalmente a 7 pontos, que indica que concorda totalmente. A média obtida para as mulheres foi de 24,08, com desvio padrão de 12,24. Para os homens participantes da pesquisa a média obtida foi de 17,5, com desvio padrão de 9,11. Para a mesma variável, Jesus (2011) obteve a média de 16,9 para pesquisa com professores brasileiros. Adotando a média total de 23,37 como referência, foram considerados altos níveis de exaustão as/os participantes com pontuação superior a 34 pontos (média mais um desvio padrão). Oito professores estão nessa categoria, dos quais 75% são mulheres e 25% são homens.

De acordo com Gonçalves (2007, p. 44) “entrar em exaustão corresponde a exaurir-se”. A autora explica que docentes em exaustão profissional sentem que chegaram ao “limite de seus recursos para resolução dos problemas e que não tem mais o que dar de si em termos afetivos” (GONÇALVES, 2007, p. 44).

A partir dos dados coletados observa-se que embora os professores homens percebam as situações como potenciais de estresse com mais frequência, as professoras mulheres referem níveis mais elevados de exaustão profissional.

Uma hipótese para esse achado seria que os professores homens – supondo o conjunto de regras, valores, comportamentos e expectativas associados à masculinidade, de maior ajustamento social - apresentariam maiores recursos para mobilizar frente uma condição estressante, como coping e resiliência, por exemplo. Entende-se por coping recursos cognitivos e comportamentais utilizados para superar situações cotidianas adversas, podendo administrá-las e tolerá-las. Já a resiliência é a capacidade de retornar ao estado anterior após situação traumática, superando os obstáculos e resistindo à pressão, ambos resultam em adaptação positiva (JESUS et al, 2011, p. 3; ZACHARIAS, 2012, p. 45; GONÇALVES, 2007, p. 55). Seriam necessárias mais pesquisas envolvendo estas outras variáveis e a categoria gênero para investigar a causa dessas diferenças.

Borsoi (2011, p137) afirma que não há dúvidas de que as/os docentes padecem das condições de trabalho às quais estão submetidos/as atualmente. Há sobrecargas de trabalho e constante pressão. Enfrentam também conflitos sociais e psicológicos “envolvendo-se em conflitos que os põe à prova, e que exigem deles um grande desgaste pessoal” (ESTEVE, 2004 apud JESUS et al, 2012, s/p). Zacharias (2012, p. 25 apud JESUS, 2004) aponta para as consequências físicas, cognitivas e emocionais decorrentes das situações geradoras de mal-estar como

“hipertensão arterial, dores de cabeça, fadiga crônica, perda de peso, insônia, úlcera, distúrbios intestinais, menor resistência às infecções, absentismo, abuso do álcool ou de drogas, falta de empenho profissional, distanciamento afetivo, impaciência, irritabilidade, frustração, apatia, diminuição da autoestima e dificuldade de tomar decisões” (ZACHARIAS 2012, p. 25 apud JESUS, 2004).

No presente estudo, ao relatarem sobre suas condições de saúde, 25% dos homens mencionaram adoecimento que consideram importante no último ano; para as mulheres o número é de 40%. Os participantes mencionaram problemas renais,

patologias da coluna vertebral, faringite, pneumonia, gripe, TVP (trombose venosa profunda), alergias alimentares, estiramentos musculares, refluxo e conjuntivite. Dos participantes que mencionaram psicopatologias, quais sejam depressão, ansiedade, burnout e síndrome do pânico, 75% são mulheres e 25% são homens.

Para lidar com os problemas físicos e psicológicos decorrentes do mal-estar, muitos docentes apresentam absenteísmo e intenção de abandonar a profissão, como uma forma de escapar a essas tensões e ao adoecimento (ZACHARIAS, 2012, p. 26). Dos professores que relataram terem pensado seriamente em abandonar a profissão nos últimos cinco anos, 81,25% são mulheres e 18,75% são homens.

Assim, para a pergunta realizada na introdução deste estudo sobre se professores homens e professoras mulheres adoecem em igual modo e proporção no que se refere a mal-estar docente, a resposta é negativa. Concordando com Araujo (et al, 2006, s/p), considera-se que não é possível generalizar achados em estudos de saúde ocupacional desconectados da categoria de análise “gênero”. Então, quais diferenças existem nas condições de trabalho impostas a um e a outro? Dos/das docentes que participaram do estudo, 52% das mulheres e 8% dos homens identificam diferentes condições de trabalho entre homens e mulheres.

Em relação às horas dedicadas ao trabalho na instituição de ensino apenas em sala de aula, as professoras apresentaram uma média de 13,73 horas (13h43min48seg), enquanto os professores relataram uma média de 12,16 horas (12h9min36seg). Somando à horas dedicadas ao trabalho docente em casa, para a correção de provas e testes e preparação de aulas, as mulheres apresentaram uma média de 28,2 (28h16min48seg) e os homens de 29,3 (29h19min48seg). Dos participantes, 68% das professoras e 66% dos professores realizam atividades extraclasse com seus alunos.

Pode-se perceber certa isonomia em relação às horas de trabalho formal relatadas por homens e mulheres, o que diverge de outras pesquisas realizadas recentemente (ARAUJO et al, 2006; BORSOI et al, 2011; GONÇALVES, 2007) que apontam para diferenças significativamente maiores na distribuição de carga horária para professoras mulheres.

É possível considerar como justificativa para este resultado o fato de a carga horária de trabalho ser regulada por Resolução¹, que estabelece diretrizes para as atividades da categoria. Também contribui para a simetria o fato de que a organização dos componentes curriculares de cada curso é realizada em Colegiados de Curso², com a participação dos/das docentes, o que hipoteticamente a torna mais democrática.

Em relação ao acesso a cargos de gestão, dez participantes informaram receber função gratificada por ocupar algum cargo de gestão, destes 80% são mulheres e 20% são homens. Apesar desta informação, diversos foram os relatos de participantes sobre a desigualdade de gênero na ocupação de posições de tomada de decisão na estrutura organizacional, dos quais destacam-se dois que seguem.

“Percebo que há muito mais homens em cargos de gestão. Até há muitas mulheres com funções gratificadas, mas FGs não são cargos de gestão/ tomada de decisão (isso em todos os âmbitos da minha instituição)” (Participante19, Mulher).

“É evidente que a instituição pretere as mulheres em cargos de gestão, especialmente de maior responsabilidade e que

há diferenças de tratamento entre homens e mulheres que atuam em cargos de gestão em espaços de participação e tomada de decisão. Não verifico isso entre os professores que não atuam/ou estão atuando em cargos de gestão.”(Participante20, Mulher)

Ao analisar documentos institucionais e, extrapolando para as instâncias hierarquicamente superiores que regem o campus, percebe-se que a seguinte organização:

TABELA 1. Distribuição da participação de homens e mulheres em cargos administrativos em uma instituição de ensino superior, Curitiba, 2015.

	Mulheres		Homens	
	n	%	n	%
Coordenação de Curso	14	50	14	50
Chefia de Seções	16	61,5	10	38,5
Direções	1	25	3	75
Pró-Reitores, Reitor, Gabinete, Ouvidoria e Procuradoria	0	-	9	100

Divisão sexual do trabalho significa alocar homens ou mulheres a determinados tipos de função se tornando uma regra social, sendo que mulheres tendem a ser alocadas em funções que coincidem com o estereótipo da feminilidade, como o cuidado e assistência (VICENTE, 2013, p. 4), enquanto que homens ainda ocupam as funções de maior prestígio social (VIANNA, 2001, p. 92; HIRATA E KERGOAT, 2007, p. 598 apud OLIVEIRA, 2013, p. 23), associados a atributos de racionalidade, conhecimento e dominação (OLIVEIRA, 2013, p20), como pode ser verificado na tabela acima.

Até nas ocupações consideradas femininas, como é o caso do magistério, observa-se que, à medida que o prestígio e o salário aumentam, decresce a participação da mulher. Nesse sentido, os diferentes papéis atribuídos socialmente aos gêneros reproduzem-se na escola. (BRUSCHINI e ROSEMBER, 1982, p.16 apud GONÇALVES, 2007, p. 19)

A subordinação da mulher no ambiente de trabalho, engendrada pela reprodução de um princípio de hierarquização que torna o feminino inferior ao masculino (OLIVEIRA, 2013, p. 25), pode ser percebido também no depoimento que segue.

“Os homens são mais frequentemente indicados para cargos de gestão, mesmo quando não possuem competência na área para a qual foram nomeados. Em reuniões, muitas vezes alguma mulher dá uma sugestão, e em seguida um homem dá a mesma sugestão, e quando é um homem que fala, aí sim a ideia é ouvida e elogiada. Sou professora de(...), e não fui convidada para participar do espaço físico do laboratório de (...) da instituição, nem mesmo possuiu a

chave do mesmo. Descobri sua existência posteriormente, pois nunca alguém da gestão informou aos docentes da referida área da existência deste espaço, cuja chave fica aos cuidados de um docente homem, que não me ofereceu uma cópia mesmo após eu pedir, e quando perguntei se poderia utilizar o espaço para orientar alunos, considerando a ausência de outros espaços para este fim, este docente questionou em que horários seria, para que cursos etc, considerando que suas atividades são prioridade, dando a entender que o espaço é seu.” (Participante 39, Mulher)

A divisão sexual do trabalho doméstico é um elemento importante para compreender mal-estar em trabalhadoras, pois as horas dedicadas a afazeres em casa somam-se às horas de trabalho formal contribuindo para o desgaste delas. Em relação a esta variável, a média de horas de trabalho doméstico semanais apresentada pelas professoras foi de 26,52 (dp 20,6). Para os professores, a média apresentada foi de 16,22 (dp 14,2).

A diferença significativa de horas destinadas para o trabalho doméstico entre homens e mulheres, confirma a “persistência da articulação complexa entre capitalismo e patriarcado, que naturalizou o trabalho doméstico como atributo essencial do papel feminino” (GONÇALVES, 2007, p. 40). Os papéis tradicionais de gênero designam as atividades domésticas às mulheres, as obrigando a conciliar o tempo dedicado às duas esferas e, nesse sentido, o trabalho doméstico deve ser considerado uma segunda jornada laboral (VIANNA, 2013, p. 9; ARAUJO et al, 2006, s/p).

A divisão sexual do trabalho doméstico também foi associada como elemento dificultador para as professoras mulheres assumirem cargos de gestão, de cujos relatos destaca-se um abaixo.

“Há mais homens em cargos de gestão, mas não sei exatamente a que atribuir isso. Não há muitas mulheres que se proponham a assumir cargos como esses, creio que exatamente pela carga de trabalho que já possuem fora das instituições em que trabalham. Quanto à volume e intensidade de trabalho, penso que não há diferença na nossa categoria.” (Participante 34, Mulher)

Para além das diferenças apontadas sobre horas dedicadas ao trabalho doméstico e a estrutura organizacional genericada, há outro elemento preocupante que interfere no bem-estar das professoras: o assédio sexual. Embora não tenha sido tema abordado durante a coleta de dados, três professoras referiram assédio sexual dentro da instituição, sendo que uma delas relatou medo em permanecer na Sala dos Professores (ambiente de convívio dos/as professores/as) quando não há outras pessoas. Segue abaixo um dos relatos, para ilustrar.

“Fui assediada sexualmente por servidores homens (que faziam comentários sobre minha aparência, realizavam convites para os quais eu não havia dado liberdade e tentavam se aproximar fisicamente de forma inadequada para um ambiente profissional), de forma mais intensa no primeiro ano de trabalho na instituição atual - mas ainda hoje permanece -, e fiquei sabendo por parte de um dos professores homens que existe uma lista de “avaliação” das características físicas das professoras, e que eu fazia parte

desta. Segundo este docente, e conforme confirmado por outros professores e técnicos administrativos, vários servidores homens dão notas para os atributos físicos das professoras e fazem apostas para ver quem consegue ficar com esta ou aquela. Sinto-me decepcionada com o ambiente machista e imaturo, pouco profissional, vigente nesta instituição, que permite que a sala de professores e outros ambientes institucionais sejam espaço para situações de constrangimento [...]” (Participante 39, mulher)

Na pesquisa realizada, não foram encontrados trabalhos que relacionem assédio sexual a mal-estar docente. O assédio sexual na educação é um “problema silencioso” (SMIT et al, 2012, p. 177), especialmente quando as vítimas são professoras. Uma hipótese para isto é o fato de a legislação não tipificar todas as formas de assédio que possam ocorrer nas relações sociais, inclusive relações horizontais, criminalizando apenas a situação em que exista superioridade hierárquica sobre o assediado (LATIF, 2011; CHERPINSKI et al, 2015).

Esse tipo de situação é engendrada comumente quando os colegas homens sobrepõe o papel sexual de colegas mulheres à sua competência profissional. Nada impede que os sujeitos ativo e passivo sejam do mesmo sexo ou que o ato seja cometido por mulheres contra homens, mas “dados fornecidos por diversos organismos internacionais revelam que 99% dos casos de assédio têm como vítima a mulher” (LATIF, 2011, s/p). É uma estratégia poderosa para “reforçar culturalmente uma relação de dominação de gênero transversalmente a classe, raça e orientação sexual” (SMIT, 2011, p. 174, tradução nossa).

Embora não encontrando publicações que correlacionem diretamente o assédio sexual ao mal-estar docente, ao analisar trabalhos sobre assédio sexual nas relações de trabalho de um modo geral verifica-se que esta situação cria um “ambiente laboral inadequado, com extrema pressão psicológica” (LATIF, 2011, s/p), sendo que as condutas abusivas refletem na “diminuição da produtividade, desmotivação e medo por parte das colaboradoras” (CHERPINSKI et al, 2015, p. 9).

Scott (1995) apresenta “gênero” como um sistema de relações de poder baseados em comportamentos e identidades opostos atribuídos a homens e mulheres. Isto permite entender o binarismo homem/mulher e masculino/feminino como ficções de gênero, como afirmações políticas que produzem e reproduzem práticas e discursos baseados em paradigmas sociais, criando estereótipos e produzindo desigualdades fundadas nas diferenças.

A escola é local privilegiado na normalização e disciplinarização das subjetividades, pois é talhada por e para a legitimação e efetivação dos saberes e, nesse sentido, verifica-se que as questões de gênero na escola afloram com pungência. Os achados sobre adoecimento na docência não podem ser generalizados desconsiderando a variável “gênero”. Homens e mulheres adoecem de maneiras diferentes, no caso estudado não pelas condições concretas de trabalho - que são reguladas para toda a categoria independente do sexo - mas por suas condições de vida, que são atravessadas pelas relações de gênero - a dupla jornada feminina, a generificação da estrutura organizacional e, silenciosamente, o assédio sexual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mal-estar docente representa o quadro de desmotivação e problemas de saúde vivido pelas/os professora/es em decorrência das condições de trabalho às quais estão submetidas/os. Considerando que homens e mulheres estão submetidos a construções culturais que os assujeitam de modos diferentes, é relevante que os estudos sobre o adoecimento destes profissionais considerem a categoria de análise “gênero”, na intenção de evitar generalizações sobre o tema.

Nesse sentido, o objetivo deste trabalho foi investigar as implicações das relações de gênero no trabalho docente e suas repercussões na geração de sintomas de mal-estar docente em professoras/es do ensino técnico.

Verificou-se na instituição estudada que professores homens e professoras mulheres estão submetidas/os às mesmas condições concretas de trabalho, que são reguladas para toda a categoria independente do sexo. Por outro lado, a dupla jornada feminina, a generificação da estrutura organizacional e, silenciosamente, o assédio sexual, agravam as condições de trabalho das trabalhadoras repercutindo no processo saúde-trabalho-doença. Como consequência, percebe-se elevados níveis de estresse e exaustão nelas, que convergem em sintomas físicos e emocionais e na intenção de abandonar a profissão em maior proporção que nos professores homens.

Percebeu-se também no decorrer da pesquisa a escassez de trabalhos que abordem a questão do assédio sexual no ambiente escolar considerando professoras/res como vítimas e, para além, correlacionando estes casos à produção de mal-estar docente.

Ao promover a ampliação dos estudos sobre gênero e adoecimento docente, este trabalho carregou a finalidade última de fundamentar futuras intervenções preventivas que objetivem promover o bem-estar no trabalho destes sujeitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAUJO, Tânia Maria de; et al. Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, vol11, no 4, out/dez, 2006.

ARAUJO, Tânia Maria de; CARVALHO, Fernando Martins. Condições de trabalho docente e saúde na Bahia: estudos epidemiológicos. **Educ. Soc. [online]**. Campinas. vol.30, no107, maio/ago, 2009.

BORSOI, Izabel Cristina Ferreira; PEREIRA, Flavilio Silva. Mulheres e homens em jornadas sem limites: docência, gênero e sofrimento. **Temporalis**. Brasília. ano11, no21, jan/jun, 2011.

CHERPINSKI, Adriane; et al. **Assédio sexual no campo docente: reflexões de gênero**. In: Congresso Internacional de Administração. Ponta Grossa, setembro, 2015.

DAMKE, Anderléia Sotoriva, et al. **O mal-estar docente segundo a percepção de coordenadores pedagógicos da rede pública de Cascavel.** In: Educere. Anais... Curitiba. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. 2008.

GONÇALVES, Cecy Maria Martins Marimon. **Escola pública: bem-estar docente, mal-estar docente e gênero.** 2007. 117f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

JESUS, SAUL NEVES et. al. Avaliação da motivação e do bem/mal-estar dos professores: estudo comparativo entre Portugal e Brasil. **Revista Amazônica.** Humaitá, ano4, vol7, no2, jul-dez, 2011.

JESUS, SAUL NEVES et. al. **Efeitos de um programa de apoio ao bem-estar docente na construção pessoal e profissional.** In: IX ANPED SUL. Seminário em Pesquisa e Educação da Região Sul. Conferência. Caxias do Sul. Universidade de Caxias do Sul, 2012.

JESUS, SAUL NEVES et. al. **Mal/bem-estar docente em escolas públicas de Porto Alegre.** In: XVI ENDIPE - Encontro Nacional de Didática e Práticas de Ensino. Campinas, Universidade de Campinas. 2012.

LATIF, Omar Aref Abdul. **Assédio sexual nas relações de trabalho.** Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/ass%C3%A9dio-sexual-nas-rela%C3%A7%C3%B5es-de-trabalho-4>. Acesso em: 21.12.2015

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero Sexualidade e Educação: uma perspectiva pós-estruturalista.** 16 ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2014.

MARIANO, Maria do Socorro Sales; MUNIZ, Hélder Pordeus. Trabalho docente e saúde: o caso dos professores da segunda fase do ensino fundamental. **Estudos e Pesquisas em Psicologia.** Universidade Estadual do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, ano 6, no1, 2006.

MINAYO, Maria Cecilia de S.; et. al. Quantitativo-Qualitativo: oposição ou complementaridade? **Caderno Saúde Pública.** Rio de Janeiro, vol9, no3., jul.-set, 1993.

SMIT, Denine; PLESSIS, Voet du. Sexual harassment in the education sector. **African Journals Online.** vol14, no 6, 201.

VIANA, Lucila Amaral Carneiro. **Processo saúde-doença: módulo político gestor.** Especialização em Saúde da Família. UNASUS | UNIFESP. (s.d)

VICENTE, Mara Alexandra de Almeida Furtado. **O gênero nas estruturas organizacionais: a diferenciação entre homens e mulheres na ocupação de funções, no acesso ao poder e nos salários.** Instituto Universitário de Lisboa. e-Working Paper, no153, 2013.

VIEIRA, Marilene de Lourdes. Mal-estar docente e sofrimento psíquico: portas de entrada para o adoecimento. **Revista Encontro de Pesquisa em Educação**. Uberaba, vol. 1, no.1, outubro, 2013.

VILELA, Rita Amelia Teixeira. **O trabalho do professor nas condições de adversidade**: escola, violência e profissão docente. Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Relatório final de pesquisa. 2006. 98p.

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, vol. 20, no 2, jul./dez. 1995.

ZACHARIAS, Jamile. **Bem-estar docente**: um estudo em escolas públicas de Porto Alegre. 2012. Dissertação (Mestrado em Educação) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul , Porto Alegre.

ANEXO 1
INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DAS VARIÁVEIS ESTRESSE E
ESGOTAMENTO PROFISSIONAL

Indique o grau em que considera como fator de mal-estar ocupacional (isto é, insatisfação, esgotamento, ansiedade ou stress profissional) cada uma das situações abaixo referidas, tendo em conta que cada um dos algarismos significa o seguinte: 1. Nada stressante; 2. Pouco stressante; 3. Moderadamente stressante; 4. Muito stressante; 5. Extremamente stressante.

- 1) Tentar motivar alunos que não querem aprender
- 2) Ter alunos que falam constantemente durante a aula
- 3) Ter que dizer sempre as mesmas coisas aos alunos.....
- 4) Sentir que alguns alunos mais indisciplinados me tiram muito do meu tempo, não permitindo desenvolver trabalho com os outros alunos.....
- 5) Sentir que não tenho um controle adequado dos meus alunos.....

Indique o grau em que concorda ou discorda de cada afirmação, incluindo algarismos de acordo com o seguinte: 1. Discordo totalmente; 2. Discordo bastante; 3. Discordo um pouco; 4. Não discordo, nem concordo; 5. Concordo moderadamente; 6. Concordo bastante; 7. Concordo totalmente.

- 6) Eu sinto-me emocionalmente esgotado/a por causa do meu trabalho.....
- 7) Eu sinto-me esgotado/a no fim de um dia de trabalho.....
- 8) Eu sinto-me fatigado/a quando acordo de manhã e tenho que agüentar outro dia de trabalho
- 9) Trabalhar com pessoas todo o dia é realmente um esforço para mim
- 10) Eu sinto um mal-estar por causa do meu trabalho
- 11) Eu sinto que estou a trabalhar demasiado na minha profissão
- 12) Trabalhar diretamente com pessoas causa-me muito stress.....
- 13) Em sinto que estou no fim dos meus recursos.....

ANEXO 2
INSTRUMENTO PARA AVALIAR VARIÁVEIS RELACIONADAS A GÊNERO E TRABALHO

As perguntas a seguir referem-se a aspectos pessoais e profissionais.

1 a PARTE: Você e sua família

1. Sexo () masculino () feminino
 2. Estado civil: () casado/a () solteiro/a () viúvo/a () separado, etc.
 3. Seu(a) marido/esposa ou companheiro/a dedica-se à docência () sim () não
 4. Por favor, indique o número de filhos e grau em que estudam:
() Educação Infantil () Ensino Fundamental () Ensino Médio () Ensino Superior
Outros (especificar)
-

5. O salário mínimo regional é de aproximadamente R\$ 1.032,02. A sua renda pessoal situa-se:

- () entre um e dois salários mínimos
- () entre dois e três salários mínimos
- () entre três e quatro salários mínimos
- () entre quatro e cinco salários mínimos
- () entre cinco e seis salário mínimos
- () entre seis e sete salários mínimos
- () entre sete salário mínimos e oito salários mínimos
- () entre oito e nove salários mínimos
- () entre nove e dez salários mínimos
- () entre dez e quinze salários mínimos
- () acima de quinze salários mínimos

6. A sua renda familiar situa-se:

- () entre um e dois salários mínimos
- () entre dois e três salários mínimos
- () entre três e quatro salários mínimos
- () entre quatro e cinco salários mínimos
- () entre cinco e seis salário mínimos

- entre seis e sete salários mínimos
- entre sete salário mínimos e oito salários mínimos
- entre oito e nove salários mínimos
- entre nove e dez salários mínimos
- entre dez e quinze salários mínimos
- acima de quinze salários mínimos

7. Você reside em casa própria alugada cedida

8. Conta com alguém para auxiliá-lo/a nas tarefas domésticas? sim não
Em caso afirmativo, quem?

empregado/a doméstico/a familiar esposo/a ou companheiro/a outro/a

9. Indique nos quadrinhos quantas horas semanais, aproximadamente, você dedica para as atividades domésticas:

Cozinhar	
Lavar/passar roupas	
Limpar a casa	
Fazer compras para a casa	
Cuidar de crianças	
Cuidar de familiares idosos e/ou doentes	
Acompanhar as crianças à escola ou outras atividades	
Cuidar dos animais domésticos	
Cuidar das plantas	
Outras atividades	
Total de horas semanais	

10. Quantas horas semanais, aproximadamente, seu/sua esposo/a ou companheiro/a dedica para as atividades domésticas?

Cozinhar	
Lavar/passar roupas	
Limpar a casa	
Fazer compras para a casa	
Cuidar de crianças	
Cuidar de familiares idosos e/ou doentes	
Acompanhar as crianças à escola ou outras atividades	
Cuidar dos animais domésticos	
Cuidar das plantas	
Outras atividades	
Total de horas semanais	

3 a PARTE: Seu trabalho

11. Discrimine seus vínculos profissionais (todos, inclusive aqueles que não dizem respeito ao trabalho docente)

Cargo	Rede (pública estadual, pública municipal, pública federal, privada, etc.)	Regime de trabalho (20h, 40h, 60h, etc.)	Tipo de Vínculo (efetivo, contrato emergencial, estagiário, etc.)	Tempo de serviço

12. Você exerce as atividades registradas no quadro acima em

- Uma escola
- Duas escolas
- Três escolas

() Mais de três escolas

13. Exerce alguma função gratificada? Qual?

14. Qual a média de alunos/as nas suas turmas?

15. Qual a média de idade nas turmas em que você leciona?

16. Qual sua carga horária semanal real em sala de aula?

17. Que média de horas semanais se dedica a outras atividades dentro da escola/instituição? _____

18. Qual a média de horas semanais que dedica, em casa, às tarefas relacionadas à atividade docente:

a) correção de tarefas escolares: _____

b) preparação de aulas: _____

c) preparação de provas/testes: _____

d) Outras: _____

19. Em sua escola existem monitores que auxiliam no trabalho docente? () sim () não

20. Quantas horas você se dedicou à substituição de algum colega ausente, no último mês? _____

21. Quantas vezes, durante o último trimestre, você teve que assumir turmas de colegas ausentes? _____

22. Quantos dias, aproximadamente, você faltou ao trabalho, no último ano letivo?

23. Quantas dessas ausências você considera que sejam relacionadas ao estresse?

24. Você sofreu alguma enfermidade importante nos últimos doze meses?

() sim () não Qual?

25. Você está envolvido em atividades extra-classes com seus alunos?

() sim () não Em caso afirmativo, quantas horas
semanais? _____

26. Qual a área na qual você ensina? _____

27. Nos últimos cinco anos, em algum momento, você pensou seriamente em abandonar a profissão?

() sim () não Por que?

28. Atualmente, você:

Está procurando outro emprego () sim () não

Está pensando em antecipar a aposentadoria () sim () não

Se sua resposta for sim, poderia explicar brevemente seus motivos?

ANEXO 3

PERGUNTAS ABERTAS

1) Você identifica diferenças de condições de trabalho para professores homens e professoras mulheres (ex: volume e intensidade de trabalho, acesso a cargos de gestão, participação em processos decisórios, infra-estrutura institucional, etc)? Quais?

2) Você já vivenciou ou vivencia alguma situação que promova mal estar e estresse no trabalho relacionada ao fato de ser homem ou mulher? Qual?