

ASPECTOS QUANTITATIVOS DA DIVERSIDADE E DA SOBRECARGA DOCENTE NO IFRN CAMPUS NATAL - CIDADE ALTA

Maria Josély de Figueirêdo Gomes [*]

[*]Doutora em Atividade Física para a Saúde - Universidad de Granada, Espanha (2005). Coordenadora de pesquisa (FUNCERN) institucional do IFRN e bolsista FUNDEP/MEC/EAD.
E-mail: jogranada2004@yahoo.com.br
<http://orcid.org/0000-0002-5294-2679>

Resumo

Este artigo objetiva analisar a diversidade e a sobrecarga do trabalho docente no IFRN *campus* Natal - Cidade Alta. Trata-se de uma pesquisa descritiva e inferencial, à luz da perspectiva quantitativa, iniciada em 2016. Os participantes são 44 docentes efetivos e substitutos, e o instrumento para coleta de dados foi o questionário *online*. Tais dados quantitativos foram submetidos a análises no pacote estatístico SPSS 23. Para tanto, utilizou-se estatística descritiva e inferencial (testes U Mann-Whitney, Rho de Spearman e o Qui quadrado). Nas inferências empreendidas, notou-se que os docentes que já percebem a sobrecarga de trabalho sentem: o elo com o mal-estar no ambiente laboral; a jornada mais extenuante (,025-54,84%); a falta de tempo para dedicar-se à atividade que mais gosta (,015-80%) e para organizar as atividades de ensino (,023- 61,29%). Os docentes que têm a percepção mais negativa da sobrecarga de trabalho são: os doutores ($r=-,487$ $p<0,001$); aqueles que estão há mais tempo no *campus* ($r=-,329$ $p<0,029$); os efetivos ($r=-,376$ $p<0,012$); os que lecionam em mais cursos e os da área do Lazer e polivalentes ($r=-,316$ $p<0,044$). Identificados alguns aspectos que sobrecarregam os docentes e quem são esses profissionais, urgem ações e intervenções que harmonizem o ambiente laboral e previnam situações de risco.

Palavras-chave: Sobrecarga de trabalho. Docente. Diversidade. Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

Introdução

Este trabalho integra um projeto de pesquisa maior, aprovado no âmbito do Edital nº. 06/2016 do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN). Tal projeto aborda a diversidade e a sobrecarga docente nas perspectivas quantitativa e qualitativa, tendo como cenário o *campus* Natal - Cidade Alta (CAL). Nesse sentido, o objetivo deste estudo é identificar a diversidade e a sobrecarga do trabalho docente, especificamente no que diz respeito à primeira perspectiva, considerando aspectos descritivos e inferenciais.

É sabido que, a cada dia, aumentam as exigências sobre os profissionais da educação quanto à qualidade do ensino. A competitividade é exacerbada e os recursos materiais e humanos são cada vez mais precarizados. Assim, a função docente vem ganhando outros contornos em ritmo acelerado, fator que contribui para o esgotamento físico e emocional.

Por conseguinte, observa-se que o trabalho docente não se refere apenas à sala de aula ou ao processo de ensino formal, pois compreende a atenção e o cuidado, além de outras atividades inerentes à educação. Ou seja, é revestido de uma capacidade de interação humana (alunos, técnicos, gestores, comunidade, etc.). Também permite ser realizado, em parte, fora do ambiente institucional; extrapola amiúde os limites específicos da jornada regimental contratada; não possibilita visibilidade clara de seu produto; e depende, em grande medida, de condições especiais para ser efetivado.

Ainda quanto à intensificação do trabalho docente, que trata da compreensão das contradições e indignações vividas por essa classe (APPLE, 1995), nota-se o contrassenso vivido por esses indivíduos: a aquisição de múltiplas aprendizagens e a dificuldade para manter a especialização. Essa contradição é importante para os educadores porque pode implicar a perda de sua especificidade, e isso pode afetar sua identificação com o trabalho desenvolvido.

Já no que diz respeito à sobrecarga de trabalho, ela pode ser dividida em duas vertentes: a quantitativa, que se caracteriza pelo excesso de tarefas em um determinado período de tempo (carga horária de trabalho alta, acúmulo de funções, pressão de tempo, substituição da qualidade pela quantidade do trabalho, divisão do trabalho injusta, etc.); e a qualitativa, a qual possui uma excessiva exigência em relação às competências,

conhecimentos e habilidades do trabalhador (competitividade, isolamento, ausência de trabalho em grupo, conflitos, etc.).

Baseado no que foi dito anteriormente, torna-se relevante investigar o entendimento da organização do trabalho do docente nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs), uma vez que o tempo e a complexidade dessa prática profissional vêm sendo ampliados em comparação com outras categorias profissionais; inclusive, esse aumento tem relação com a diversidade de atividades (TARDIF; LESSARD, 1999). Nessa direção, por organização do trabalho, entendem-se elementos normativos, administrativos e prescritos associando-se à representação da tarefa. A propósito, esse fator pode contribuir para os espaços de solução de problemas.

Vale salientar que o serviço público vem realizando mudanças na política de gestão e no desempenho das organizações. Esse novo conceito administrativo está embasado nas ideias do setor privado. É considerado que o modelo burocrático da administração pública está inadequado para o contexto institucional moderno por sua premissa de ineficiência, morosidade e não atendimento às necessidades da sociedade. Dessa forma, o foco é uma gestão pública de eficácia e eficiência pautada no papel do gestor público e na consolidação de estratégias e suporte na expansão das instituições (SECCHI, 2009).

Partindo dessa nova perspectiva no serviço público, o cargo de professor, dentro de instituições públicas, sofre significativa intensificação. Segundo Kuenzer (2011), houve uma multiplicação desse labor em virtude da precarização do trabalho, da flexibilização dos contratos e das atividades docentes e perdas de direitos conquistados. Em consequência, aspectos relacionados às condições de trabalho nas escolas de ensino médio são fundamentais para o trabalho do professor e, conseqüentemente, para a qualidade da educação.

Um outro aspecto a ser considerado com relação à flexibilização é a diversidade dos estabelecimentos educacionais, que tem como objetivo a expansão dos sistemas de ensino, mas contendo os gastos públicos. Os professores temporário e substituto trazem contratos de trabalho mais econômicos e ágeis, que podem diversificar e fragmentar o mercado de trabalho, com poucos trabalhadores centrais, ou efetivos (OLIVEIRA, 2008).

No caso dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs), são instituições que trabalham com uma diversidade de modalidade e níveis de ensino, desde o ensino técnico integrado de nível médio até a pós-graduação. No caso do Rio Grande do Norte, hoje são vinte e dois *campi* espalhados por todo o Estado e, no caso específico deste trabalho, o foco foi no *campus* Natal - Cidade Alta, o qual possui duas unidades de ensino e contava, no momento da pesquisa, com sessenta e seis docentes.

Ainda que o foco dos IFs seja o ensino médio profissionalizante, a partir da implantação de cursos superiores e de pós-graduação implicou-se uma expressiva sobrecarga de trabalho para os docentes que atuam com a diversidade de modalidades e níveis de ensino. Além dessa situação, temos de considerar que os *campi* ofertam diversos cursos e, muitas vezes, os docentes têm de ministrar um quantitativo expressivo de disciplinas ao longo dos períodos letivos.

Diante desses fatos e da complexidade do trabalho docente nos IFs, a diversidade e sobrecarga de trabalho são premissas essenciais na hora de analisar situações geradoras e provocadoras de mal-estar no ambiente de trabalho.

2 METODOLOGIA

Para nortear nossos estudos, foi selecionada como metodologia a pesquisa descritiva de natureza quantitativa (GIL, 2002). Essa abordagem abrange um conjunto de procedimentos, técnicas e algoritmos destinados a auxiliar o pesquisador a extrair de seus dados subsídios para responder à(s) pergunta(s) que estabeleceu como objetivo(s) de seu trabalho (FALCÃO; RÉGNIER, 2000).

Nessa perspectiva, como instrumento para coleta de dados, utilizou-se um questionário constituído de perguntas fechadas e abertas. Neste artigo, serão analisadas as perguntas fechadas do referido instrumento. Para tal, a equipe criou uma escala, a fim de avaliar a sobrecarga de trabalho docente. A referida escala teve o Alfa crobhat (0,91), o que a define como um construto consistente.

Vale sinalizar que, inicialmente, foi solicitada à Diretoria Acadêmica do *campus* Campus Natal Cidade Alta (CAL), através da Coordenação de Pesquisa, permissão para realização do trabalho e, em seguida, um documento orientador contendo um

quantitativo geral de docentes (efetivos e substitutos), informando, inclusive, aqueles que se encontravam afastados. O universo docente do CAL, no momento em que foi desenvolvido o estudo, era formado por 66 (sessenta e seis), tanto efetivos quanto substitutos; encontravam-se em atividade uma média de 49 (quarenta e nove professores), excetuando-se os casos de afastamento para capacitação/saúde e cooperação em outro órgão. Dos quarenta e nove em atividade, quatro docentes estavam fora da sala de aula, e dois diretores possuíam carga horária bem reduzida – média de uma turma (duas horas aula/semana).

No momento da aplicação do questionário, todos os docentes que estavam trabalhando no CAL foram convidados a participar da pesquisa. Assim, tivemos uma amostra de 44 (quarenta e quatro) docentes, representando quase que a totalidade dos presentes no *campus* naquele período. Em seguida, desenvolveu-se uma sensibilização com todos eles, quando ocorreu a utilização de uma diversidade de estratégias como: e-mails, cartazes, informes nas diversas reuniões pedagógicas e de área, contatos informais, mensagens via WhatsApp, etc.

Antes de visualizar o instrumento da pesquisa propriamente dito, os respondentes confirmaram estar de acordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Apenas após essa concordância, os pesquisados passaram a responder ao questionário *online*, elaborado via ferramenta eletrônica *Google Docs* e disponibilizado através do e-mail institucional para todos os docentes do CAL, durante os meses de fevereiro e março de 2017.

Com o intuito de atingir os objetivos propostos nesta pesquisa, foi aplicado o instrumento de pesquisa construído pelo próprio grupo, tendo como base o objetivo aqui proposto. Os dados obtidos foram submetidos a análises no pacote estatístico SPSS 23. Foram utilizados a estatística descritiva e testes não paramétricos. O teste U Mann-Whitney indica a diferença entre a percepção do elo da sobrecarga com o mal-estar e três perguntas sobre a sobrecarga docente (falta tempo para dedicar-se às atividades que mais gosta, para organizar atividades de ensino e perceber a jornada mais extenuante); o teste Rho de Spearman – correlação positiva ou negativa variáveis (ordinais-média da sobrecarga dos docentes do CAL como: pós-graduação, tempo no *campus*, vínculo

empregatício e pretensão de ficar no CAL); e o teste de Qui-quadrado entre a área de atuação e variáveis do ambiente de trabalho.

3 Resultados e discussão

Os resultados deste trabalho serão divididos em duas partes: dados descritivos e dados significativos. Quanto ao primeiro, serão observados aspectos do trabalho, da diversidade e da sobrecarga docente; ao segundo, inferências entre as variáveis.

3.1 Análise dos dados descritivos

Os dados descritivos nesse trabalho irão mostrar a configuração dos participantes desse campus no IFRN, o que é determinante para o trabalho. Serão apresentados os dados mais expressivos de cada seção de variável.

3.1.1 Variáveis sociodemográficas

A primeira variável do questionário proposto neste trabalho foi a sociodemográfica. Com relação a essa variável, prevaleceram os seguintes dados: houve igualdade de sexos entre os respondentes; a idade média dos docentes é de 39 anos; 68% deles são casados ou possuem companheiros sentimentais; possuem renda individual média de R\$ 9.556,00 e familiar média de R\$ 11.843,00; no tópico pós-graduação concluída, prevaleceram o mestrado (48%) e o doutorado (27%); 80% deles atuam como docentes efetivos; 80% desejam permanecer atuando no CAL; observou-se que 43% estão no *campus* entre 1 e 3 anos, e 27%, há mais de 6 anos.

3.1.2 Ambiente de Trabalho

A segunda variável do questionário proposto neste estudo foi a do ambiente de trabalho. Com relação a ela, prevaleceram os seguintes dados: uma maioria expressiva está no regime de trabalho de dedicação exclusiva (77%); 72% não ocupa cargo de direção nem função gratificada; 32% atuam como docentes polivalentes (mais de três cursos, três disciplinas distintas) e Guia/Eventos, 18%; 52% trabalham majoritariamente nos turnos da manhã e da tarde; 48% não estão vinculados a outra atividade de trabalho/capacitação; frequentemente, 68% levam trabalho para casa; 70 % trabalham uma carga horária semanal de 7 a 12 horas em casa; as atividades nas quais mais atuam na instituição são as comissões, comitês, conselhos, núcleos, entre outros; 75% têm carga horária semanal de 11 horas/aula, 32 % responsabilizam-se por 121 a 160 alunos por semestre; 48% possuem até 6 orientandos desenvolvendo trabalho de conclusão de curso ou envolvidos em projetos; 36% lecionam em até 2 cursos no campus, e 26% até em duas disciplinas.

3.1.3 Diversidade do trabalho docente

A diversidade do trabalho docente está relacionada às atividades típicas da docência (preparar aulas, corrigir provas, estudar textos, atender alunos, etc.) Nos Institutos Federais, além das atividades supracitadas, somam-se a elas: ministrar disciplinas distintas; trabalhar em diversas modalidades de ensino e em diferentes cursos; coordenar projetos de extensão e pesquisa; participar de comissões, conselhos, colegiados, bancas, núcleos; orientar trabalhos de conclusão de curso; desempenhar trabalho na gestão; participar de diversas reuniões administrativas e pedagógicas, etc.

Tendo isso em vista, destacam-se que 90,9% dos participantes consideram o trabalho desenvolvido no CAL diversificado. Com relação a essa questão, foi apresentado um agrupamento de perguntas (9 questões), com uma escala de 1 a 5, variando entre concordo muito (1) a discordo muito (4). O número 5 correspondia à opção “não sei responder”, respeitando a diversidade de atuação dos docentes dessa instituição, visto que, muitas vezes, desconhecem processos nos quais não atuam. Exemplo disso são os docentes que ministram disciplinas propedêuticas que, muitas

vezes, atuam apenas no ensino técnico integrado (ETI), desconhecendo os cursos técnicos subsequentes, de graduação e de pós-graduação.

Ainda em relação à diversidade do trabalho docente, destacam-se os dados apresentados a seguir, com os quais os docentes concordam: 83% pontuam que a polivalência do trabalho docente influencia a falta de contextualização de algumas disciplinas com o/s curso/s nos quais atua ; 76% apontam que a polivalência do docente é determinante no fato de alguns desses profissionais não reconhecerem o/s curso/s nos quais atuam; 73% sinalizam que existe mais identificação em ministrar aulas, entre as outras atividades inerentes aos docentes; 68% apontam que o IFRN não está preparado para atuar com a diversidade de níveis de ensino: ensino técnico integrado (ETI), técnico subsequente, graduação e pós graduação; 59% pontuam que a diversidade do trabalho docente no CAL é mais alta que em outras instituições de ensino; 53% registram que há identificação dos docentes com o curso; e 54% assinalam que, no CAL, se tornou uma prática comum ministrar disciplinas com as quais não têm afinidades.

Quanto ao prejuízo na atuação profissional provocado pela diversidade docente, houve um empate técnico quanto aos quesitos concordância (48%) e discordância (57%). Nessa direção, destaque-se que o labor do professor extrapola os limites da sala de aula ou o ensino formal, compreende a atenção e o cuidado, além de outras atividades intrínsecas da educação. O trabalho docente é todo processo que envolve o ato de educar (OLIVEIRA; JUNIOR; FRAGA; DUARTE; SILVA; DUARTE; JORGE, 2017).

Em outras palavras, o trabalho docente é composto por interações humanas com os estudantes, que requerem competências acerca da tarefa de ensinar: a comunicação, a persuasão, a convicção, além de outras atividades normativas próprias da profissão (LESSARD; KAMANZI; LAROCHELLE, 2010). Esse tipo de trabalho também é considerado imaterial, pois o produto muitas vezes não pode ser percebido. Diante disso, pode-se dizer que é difícil quantificar o trabalho docente, como também entender sua dimensão, já que a diversidade é típica da ocupação.

Essas percepções acerca da diversidade e da exigência do trabalho docente foram iniciadas quando as instituições públicas tiveram de adotar um direcionamento de

gestão de trabalho similar aos do modo da organização do setor privado, com uma política produtivista, competitiva e de exigência crescente de maior qualificação profissional.

Essas mudanças incorporadas não foram apenas no aumento do tempo de trabalho, houve ampliação das tarefas desenvolvidas, sejam elas pela mudança da composição social do público escolar, seja pela implementação de reformas educacionais com visíveis impactos no cotidiano do trabalho em sala de aula (MAROY, 2006).

No caso específico do CAL, 100% dos docentes reconhecem a existência da diversidade do trabalho docente e que isso influencia uma tendência mais negativa do que positiva para a categoria. É importante ressaltar que nos IFs como um todo, temos os docentes que atuam apenas em uma disciplina e em um nível de ensino, e os docentes que atuam em cursos verticalizados, que vão desde o ensino médio até a pós-graduação; existem também os docentes polivalentes que, nesse trabalho, são definidos como aqueles que atuam em três ou mais cursos e em três ou mais disciplinas. Portanto, a percepção irá variar de acordo com a atuação do docente, podendo ter muita ou pouca diversidade. No caso do CAL, o reconhecimento da diversidade do trabalho docente foi muito expressivo para a maioria dos docentes, ficando além das especificidades dos IFs, que seriam voltados para a multivariabilidade de modalidades e níveis de ensino.

3.1.4 Sobrecarga do trabalho docente

Quanto à sobrecarga do trabalho docente, leva-se em consideração os aspectos quantitativos, caracterizados pelo excesso de tarefas em um determinado período de tempo (carga horária de trabalho alta, acúmulo de funções, pressão de tempo, substituição da qualidade pela quantidade do trabalho, divisão do trabalho injusta, etc.); e qualitativos, assinalados pela excessiva exigência em relação às competências, conhecimentos e habilidades do trabalhador (competitividade, isolamento, ausência de trabalho em grupo, conflitos, etc.).

A questão relacionada à percepção da sobrecarga do trabalho do docente no Campus Natal Cidade Alta (CAL) apresentou os seguintes resultados: 40,9% sentem

sobrecarga frequente; 31,8% sentem raramente e 27,2% não sentem. O que significa que um universo de 72,7% dos docentes do CAL percebem a sobrecarga no desenvolvimento do seu trabalho.

Uma outra questão investigou a relação da sobrecarga do trabalho docente com o mal-estar: 52,3% não percebem essa relação; 31,8% observam tanto a sobrecarga como a diversidade; 11,4% depreendem sobretudo a sobrecarga. Portanto 47,7% percebem tal relação.

A área de estudo da saúde mental e do trabalho já reconhece a relação entre a possibilidade de desenvolver patologias e algumas formas de organização laboral (MAENO; PAPARELLI, 2013; SATO; OLIVEIRA, 2011). Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013) reafirmam a preocupação com a saúde do trabalhador em todo o mundo, visto que há um aumento das enfermidades ocupacionais como as do musculoesquelético e também as mentais.

Especificamente, as enfermidades mentais são alvo de grande preocupação, e podemos destacar algumas motivações para isso: a primeira é o seu grande aumento na sociedade em geral. No caso do Brasil, a situação é ainda mais grave, já que somos o primeiro colocado no mundo quando a enfermidade é a ansiedade; e o segundo lugar nas Américas e o primeiro na América Latina, quando a enfermidade é a depressão (ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD, 2017). A segunda motivação é o fator tempo, muito alto e indefinido quando se refere ao afastamento do trabalho.

Com relação à alta relação apontada, pelos docentes do CAL, entre a sobrecarga de trabalho e o mal-estar, urgem ações que minimizem os efeitos nocivos dessa sobrecarga, uma vez sabida a existência de uma forte relação entre o mal-estar laboral e a possibilidade de adoecimento (será analisada nas inferências, no próximo tópico). Quanto à categoria profissional do professor, é sabido que as enfermidades mais comuns na esfera mental são o estresse laboral e a síndrome de burnout.

A última questão a respeito da sobrecarga segue o mesmo modelo da questão anterior (diversidade), tendo sido apresentado um agrupamento de perguntas (25 questões), com uma escala de 1 a 5, variando entre concordo muito (1) a discordo muito (4). O número 5 era a opção não sei responder.

Destacam-se os dados mais expressivos referentes a essa questão, nos quais 93% dos docentes concordam que existe sobrecarga de trabalho quanto à exigência de constante atualização; 90% destacam que suas responsabilidades estão cada dia mais significativas; 88% questionam o excesso de trabalho burocrático: advindos do Sistema Unificado da Administração Pública (SUAP), reuniões, comissões, entre outros; 84% apontam a falta de conhecimento básico dos alunos e a existência da alta expectativa sobre o docente por parte dos familiares, alunos, gestores e comunidade; 82% relacionam essa sobrecarga à utilização das mídias sociais, que exige um tempo maior de trabalho; 79% relacionam aos aspectos sociais e emocionais dos alunos, que afetam os docentes e aos prazos que são curtos para as demandas que chegam; 75% remetem ao fato de não exercer as atividades com a qualidade que gostariam; 69%, à falta de tempo para dedicar-se à(s) atividade(s) que gostam mais de atuar, tais como: na extensão, na pesquisa, entre outros; 68%, à existência de justiça na divisão das tarefas entre os docentes; 63%, à substituição de colegas de trabalho; 61%, à falta de interesse dos alunos pelo curso; 59%, à liderança e administração das turmas e à ausência de apoio pedagógico ao docente; 56%, às exigências da ferramenta SUAP; 55%, às novas exigências sociais, na área de conhecimento; 54%, à dificuldade de inserção do aluno no mercado de trabalho, que exige mais do labor docente; 51%, às avaliações: de desempenho, do curso, institucional, etc.; 50%, à falta de tempo para organizar aulas, corrigir trabalhos, avaliações etc.; e 48%, ao insucesso do aluno.

Os docentes discordam que existe sobrecarga de trabalho no tocante: à adequação da carga horária de aula (74%), à dificuldade em atingir o objetivo maior, educar (57%) e à jornada de trabalho ser extenuante (56%).

Hoje exige-se um trabalhador polivalente, versátil e proativo no processo de trabalho, com envolvimento físico, emocional e cognitivo no desempenho de suas funções laborais. “Este tipo de envolvimento, sustenta-se na intensificação do trabalho, condição esta que envolve mais esforço de quem trabalha com o objetivo de produzir mais” (DAL ROSSO, 2008, p. 42).

Segundo Mancebo (2011), muitas demandas são impostas e assumidas pelo docente de nível superior e muitas atividades que eram antes dos técnicos

administrativos foram repassadas para os docentes, principalmente ao docente-pesquisador.

Na perspectiva do docente de nível superior, o ritmo, os tempos, as condições de trabalho e as exigências paralelas, impostas para além de suas atividades principais, agravam a intensificação do trabalho. “Esses processos podem produzir impactos das mais diversas ordens sobre a saúde do docente” (MEDEIROS, 2012, p.12). Um dos problemas da intensificação do trabalho pode ser a redução da qualidade em detrimento da quantidade.

As dimensões mais pontuadas quanto à sobrecarga de trabalho no CAL levam em consideração as exigências relacionadas à responsabilidade do trabalho docente, constante atualização, uso das mídias sociais na esfera laboral e alta expectativa de todos os envolvidos (gestores, familiares, alunos e sociedade), além do excesso de trabalho burocrático.

No caso do CAL, a sobrecarga e a diversidade têm muita variação entre os docentes. A área do Lazer, por exemplo, tem curso técnico integrado, graduação e pós-graduação. Quanto aos docentes polivalentes, há atuação em várias áreas e cursos, logo, sentem mais essa sobrecarga, o que será enfatizado nas inferências.

3.2 Análise dos dados inferenciais

Neste tópico serão destacadas as relações encontradas pelos testes: Rho de Spearman, U Mann-Whitney e Qui quadrado.

Ao fazer o teste de U Mann-Whitney do elo da sobrecarga com o mal-estar e as dimensões falta de tempo para dedicar-se as atividades que mais gosta (,015- 80%); falta de tempo para organizar as atividades de ensino (,023- 61,29%); e percepção que a jornada de trabalho é mais extenuante (,025-54,84%), notou-se que os docentes percebem que a sobrecarga de trabalho estabelecem elo com o mal-estar no ambiente laboral. Entendem que falta tempo para dedicar-se à atividade que mais gosta e para organizar as atividades de ensino (preparar aulas, corrigir trabalhos, administrar o SUAP, etc.) é recorrente, como também sentem a jornada de trabalho mais extenuante.

O trabalho em educação vem se transformando profundamente nas últimas décadas, com clara repercussão nas condições de trabalho, na imagem social do professor e no valor que a sociedade atribui à própria educação. Isso pode ter influência expressiva sobre a saúde física e mental dos docentes (COHEN, 1997). Andrade e Cardoso (2012), a exemplo disso, afirmam que a atuação profissional do docente pode compreender sofrimento frequente, e esse vivencia esgotamento físico e psicológico, o que pode levar ao adoecimento.

No caso específico do CAL, é perceptível que os docentes que já sentem o elo da sobrecarga com o mal-estar no ambiente laboral, compreendem a jornada e o trabalho mais exaustivos, não conseguem dedicar-se a atividades que mais gostam e têm dificuldade de organizar suas tarefas de ensino. Isso pode ser algo preocupante e um alerta para possíveis enfermidades como estresse ocupacional e burnout.

Com relação à variável média da sobrecarga do trabalho docente, que neste trabalho foi criada a partir da média das vinte e cinco perguntas sobre o tema, foi encontrada relação significativa com: pós-graduação ($r=-,487$ $p<0,001$), tempo no *campus* ($r=-,329$ $p<0,029$), vínculo empregatício ($r=,376$ $p<0,012$) e pretensão de ficar no CAL ($r=,370$ $p<0,013$). Ou seja, a percepção é mais negativa para quem tem pós-graduação mais alta, está há mais tempo no *campus*, entre os docentes efetivos e os que desejam ser remanejado para outro *campus*.

Com relação à variável soma das atividades, que neste trabalho significa a soma de todas as atividades desenvolvidas pelo docente na instituição (pesquisa, extensão, comissões, orientações, ensino a distância, etc.), a relação foi significativa com: a quantidade de cursos em que leciona ($r=,316$ $p<0,044$) e a percepção da sobrecarga de trabalho ($r=-,367$ $p<0,014$). A percepção é mais negativa para quem leciona em mais cursos e tem a percepção de sobrecarga mais elevada.

O trabalho docente é de grande intensificação, sobretudo quando aponta para a contradição vivida pela categoria que é: a aprendizagem de múltiplas habilidades *versus* a dificuldade de manter a especialização (APPLE, 1995). O tempo de trabalho do docente é dual e marcado por ritmos diferentes, se for comparado com outros profissionais do setor público (TARDIF; LESSARD, 1999). A ampliação do número de

horas trabalhadas é uma realidade, quando confrontada com outras categorias, como também a diversidade do trabalho realizado.

Com esses dados, pode-se deduzir que os docentes que têm pós-graduação mais alta (doutores) são mais solicitados para as diversas atividades dentro do *campus*. Além das atividades de ensino, têm que: coordenar ou participar de projetos (pesquisa e extensão); orientar e participar de bancas de trabalho de conclusão de curso (TCC); lecionar disciplinas diferentes na graduação e pós-graduação; ter mais vínculo com as produções científicas, entre outros. Os docentes efetivos sempre são mais engajados e têm maior demanda de trabalho no *campus*, além das atividades de ensino. Os que desejam ser remanejados para outro *campus*, podem não estar satisfeitos naquele em que atuam ou buscam trabalhar em outro, que possua perfil mais aproximado do seu campo de atuação.

Uma outra variável que chama atenção é a área de atuação, pois apresenta relação com o elo da sobrecarga com o mal-estar, a distribuição adequada de carga/aula e a atuação em mais atividades diversificadas.

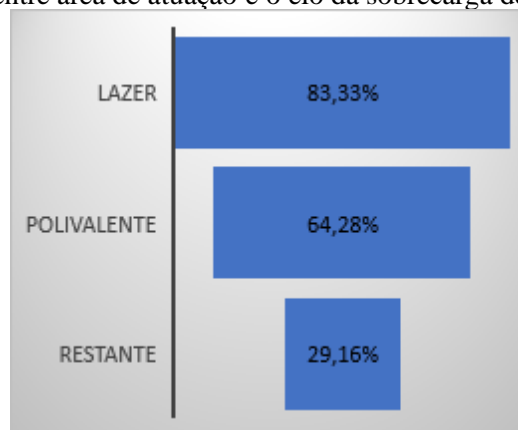
Ao realizar a estatística inferencial, que relaciona área de atuação com o elo da sobrecarga com o mal-estar (Figura 1), foi comprovado que o Qui quadrado é significativo ($x^2 = 7,902$; $gl=2$; sig. assintótica= $,019$) e o tamanho da relação, medido pelo coeficiente de contingência, é de 0,390. As áreas do Lazer e os docentes polivalentes são os que associam mais a sobrecarga de trabalho ao mal-estar no ambiente de trabalho.

Já a estatística inferencial, a qual relaciona área de atuação com distribuição adequada de carga/aula (Figura 2), comprovou que o Qui quadrado é significativo ($x^2 = 5,885$; $gl=2$; sig. assintótica= $,05$), e o tamanho da relação, medido pelo coeficiente de contingência, é de 0,366. Nesta inferência foi criada uma nova variável. Colocou-se três faixas: 1. Polivalente (90,9%); 2. Produção cultural (100%); 3. Outras áreas (ensino técnico integrado, Guia/Eventos, Lazer e Multimídia). A escolha dessas duas áreas separadas foi devido à expressiva concordância na distribuição da CH/aula no CAL. Os docentes de Produção Cultural e os polivalentes são os que mais concordam com a distribuição da carga horária, e a área do Lazer é a que mais discorda (33,33%).

Quanto à estatística inferencial que relaciona área de atuação com o quantitativo de atividades que o docente desenvolve além do ensino (orientações, projetos, EAD, comissões, comitês, gestão, etc.), foi comprovado que o Qui quadrado é muito significativo ($x^2 = 18,866$; $gl=4$; sig. assintótica=,001) e o tamanho da relação, medido pelo coeficiente de contingência, é de 0,548. As atividades desenvolvidas pelos docentes foram divididas em três pontos: 1. De 1 a 5 atividades; 2. De 6 a 10 atividades; e 3. De 11 a 17 atividades. Nessa inferência, foi criada uma nova variável de área de atuação, na qual se colocaram três faixas: 1. Polivalente, 2. Lazer e 3. Outras áreas (ensino técnico integrado, Guia/Eventos, Multimídia e Produção Cultural). As áreas do Lazer e os polivalentes são as que mais desenvolvem atividades além do ensino (Figura 3).

Ao realizar a estatística inferencial que relaciona área de atuação com o número de disciplinas que o docente leciona, foi comprovado que o Qui quadrado é significativo ($x^2 = 9,476$; $gl=2$; sig. assintótica=,009) e o tamanho da relação, medido pelo coeficiente de contingência, é de 0,429. A quantidade de disciplinas foi dividida em duas faixas: 1. De 1 a 4 disciplinas; 2. De 5 a 7 disciplinas. Nessa inferência, foi criada uma nova variável de área de atuação, na qual se colocaram três faixas: 1. Produção cultural, 2. Lazer e 3. Outras áreas (ensino técnico integrado, Guia/Eventos, Multimídia e Polivalente). Os docentes das áreas do Lazer e de Produção Cultural são os que lecionam mais disciplinas distintas (Figura 4).

Figura 1 - Cruzamento entre área de atuação e o elo da sobrecarga de trabalho com o mal-estar



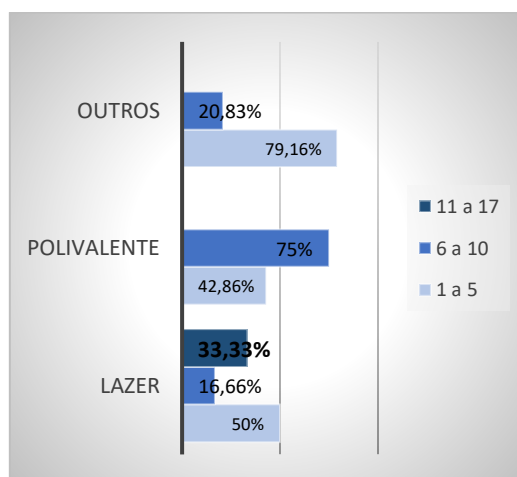
Fonte: acervo da pesquisa

Figura 2 – Cruzamento entre área de atuação com CH/aula



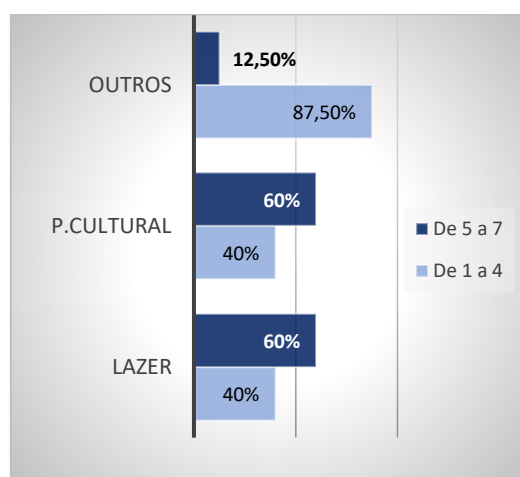
Fonte: acervo da pesquisa

Figura 3 - Cruzamento entre área de atuação com o quantitativo de atividades que o docente atua além do Ensino



Fonte: acervo da pesquisa

Figura 4 - Cruzamento entre área de atuação o número de disciplina que o docente leciona



Fonte: acervo da pesquisa

O termo criado por Esteve (1999), mal-estar docente, é oriundo do movimento de globalização e reestruturação capitalista, que promoveu a reforma educacional, com mudanças expressivas na estrutura e valorização social do trabalho docente. Algumas das características desse mal estão relacionadas ao ambiente profissional: esgotamento físico, deficiência nas condições de trabalho e escassez de recursos materiais.

Segundo o autor, houve um aumento das responsabilidades sem que tenham sido oferecidos meios e condições laborais adequados para o atendimento das novas demandas. Tais transformações favorecem expressivamente o desgaste biopsíquico do docente.

A intensificação e a complexidade do trabalho docente são uma realidade. Lourencetti (2006) afirma que a intensificação do trabalho docente desarticula os trabalhadores como categoria profissional e prejudica a organização do trabalho de forma coletiva e cooperativa. Esse autor ainda aponta como aspectos da intensificação do trabalho docente no ensino médio: imposição e sobrecarga de atividades e tarefas; imposição e projetos impostos pelas secretarias (no caso do IFs-Ministério da Educação); cobrança e pressão por resultados; mecanismos de controle do trabalhador; falta de tempo que acarreta deficiência em investimento na qualificação, implicando insuficiência de tempo para planejamento e organização do trabalho pedagógico; e, por

fim, ausência do trabalho coletivo na escola como fator de intensificação do trabalho dos docentes.

No caso dos IFs, a situação é ainda mais complexa, já que se tem uma instituição que atua em uma diversidade de áreas, cursos, níveis de ensino e modalidades, ofertando educação desde o ensino médio até a pós-graduação (especialização).

Assim, neste trabalho, entende-se por docentes polivalentes aqueles que lecionam três ou mais disciplinas, em três ou mais cursos diferentes. Podemos considerar que a área do Lazer é a mais afetada, no caso do CAL, tendo em vista que oferta os níveis de ensino supracitados, o que geralmente sobrecarrega o docente com alta carga horária e disciplinas variadas.

Os docentes polivalentes, mesmo que não tenham necessariamente uma carga horária alta, comparada com a área do Lazer, têm sobrecarga por lecionar muitas disciplinas, em cursos e níveis diferentes e, muitas vezes, em áreas distintas. É importante considerar que essa atuação em muitos cursos, disciplinas e níveis de ensino, sobrecarrega mais o trabalho do professor, ainda que seja, um aspecto invisível no IFRN, já que não é pontuado no plano de trabalho docente. Quanto aos aspectos do ensino, só é considerado o quantitativo de turmas e carga horária de aulas.

Em relação aos docentes das áreas de Lazer e Produção cultural serem os que mais lecionam disciplinas distintas, observa-se que é algo recorrente nos IFs, já que se trata de cursos superiores, e a demanda de componentes curriculares é maior. Também se pode afirmar que são poucos os concursos para suprir demandas específicas dos cursos superiores, já que, nos IFs, os docentes atendem às necessidades do *campus* e não apenas de determinado curso ou área.

4 Conclusões

Os docentes investigados destacam a polivalência do trabalho docente e sua influência na falta de contextualização de algumas disciplinas. Ainda que tal polivalência é determinante quanto ao fato de alguns docentes não reconhecerem os

cursos nos quais atuam. Outro fator relevante é que a maioria dos docentes acredita que a diversidade é maior no IFRN que em outras instituições de ensino, evidenciando a incompatibilidade entre o volume de atividades docentes a serem realizadas e o tempo disponível para a sua efetivação, uma vez que eles, por vezes, atuam em três níveis de ensino (técnico, superior e pós-graduação). Como exemplo, podemos citar os docentes doutores, que são os mais solicitados para concretizar diversas atividades. Assim, o estudo apresenta distintas situações que caracterizam a sobrecarga de trabalho diante da diversidade docente, considerando aquelas discutidas no decorrer deste artigo.

Neste artigo, fica clara a complexa e desigual percepção da sobrecarga docente no *campus* investigado. A área do lazer, por exemplo, sente-se sobrecarregada quanto à carga horária e quanto à quantidade de atividades que desenvolve. Já os docentes que atuam nos cursos superiores lecionam uma maior variedade de disciplinas. Chama atenção a relação dessa sobrecarga com o mal-estar, já que pode ser um sinal de alerta, no caso de adoecimento. Os docentes da área de Lazer e os polivalentes são os que mais sentem essa relação, e as situações mais expressivas são: falta de tempo para fazer o que gosta, falta de organização das atividades de ensino e sensação extenuante quanto à jornada de trabalho.

Os docentes que atuam em atividades diversificadas e cursos diferentes percebem essa sobrecarga. Os professores que têm a média de sobrecarga mais baixa (sentem mais a sobrecarga de trabalho), são aqueles que estão há mais tempo no CAL, têm pós-graduação mais alta, são efetivos e também aqueles que gostariam de ir para outro *campus*.

A partir dos resultados apresentados, observa-se a necessidade de criar medidas que minimizem os problemas vivenciados cotidianamente pelos docentes mais afetados pela diversidade e pela complexidade desse trabalho específico. A organização do trabalho docente deve considerá-las e entender quem são os docentes mais atingidos por uma atuação complexa e sobrecarregada. É importante considerar esses aspectos na hora de criar políticas institucionais e projetos de QVT e promoção da saúde no ambiente laboral.

Urge uma intervenção que repense o trabalho

docente, respeitando sua diversidade, intensificação e sobrecarga. Essa nova realidade deve entender o trabalho docente em sua plenitude, desenvolvendo ações de prevenção e, dessa forma, evitando o adoecimento dessa categoria, que é uma das mais afetadas pela nova ordem do trabalho produtivo.

Referências

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

APPLE, M.W. **Trabalho docente e textos**: economia política das relações de classe e de gênero na educação. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

COHEN, J. A. Nuevas relaciones laborales y salud de los trabajadores en Argentina. Desafios y perspectivas para la investigacion. **Cadernos de Saúde Pública**, n.13, p. 47-57. 1997.

DAL-ROSSO, S. **Mais trabalho**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. Boitempo Editorial, 2008.

ESTEVE, J. M. **O mal-estar docente**: a sala de aula e a saúde dos docentes. São Paulo: Editora EDUSC, 1999.

FALCÃO, J. T. R.; RÉGNIER, J. C. Sobre os métodos quantitativos na pesquisa em ciências humanas: riscos e benefícios para o pesquisador. **Revista brasileira de estudos pedagógicos**, Brasília, v. 81, n. 198, p. 229-243. 2000.

GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KUENZER, A. Z. A formação de docentes para o ensino médio: velhos problemas, novos desafios. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 32, n. 116, p. 667-688, jul./set. 2011. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 02 abr. 2018.

LESSARD, C.; KAMANZI, P. C.; LAROCHELLE, M. O desempenho no trabalho dos educadores canadenses: o peso relativo da tarefa, as condições de ensino e as relações entre alunos e equipe pedagógica. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 1, p.77-101. 2010.

LOURENCETTI, G. C. O processo de intensificação no trabalho docente dos professores secundários. *In*: Reunião Anual da ANPED, 29, 2006. **Anais da 29ª Reunião Anual da ANPED**. Disponível em: <http://www.anped.org.br/reunioes/29ra/trabalhos/trabalhos/GT04-1707--Int.PDF>. Acesso em: 04 jul. 2017.

MAENO, M.; PARARELLI, R. O trabalho como ele é e a saúde mental do trabalhador. *In: SILVEIRA, M. A. (org.). Inovação para o desenvolvimento de organizações*

sustentáveis: trabalho, fatores psicossociais e ambiente saudável. Campinas: Centro de Tecnologia da Informação Renato Archer, 2013. p. 145-166.

MANCEBO, D. Trabalho docente na educação superior: problematizando a luta. *In: DAL ROSSO, S. (Org.). Associativismo e sindicalismo em Educação: organização e lutas.* Brasília: Paralelas 15, 2011. p. 75.

MAROY, C. Note de synthèse. Les évolutions du travail enseignant em France et en Europe: facteurs de changement, incidences et resistances dans l'enseignement secondaire. **Revue Française de Pédagogie**, n.155, p.111-142, avril-mai-juin. 2006.

MEDEIROS, L. **O REUNI – uma nova regulação da política de expansão da educação superior:** o caso da UFPA. 2012. Tese (Doutorado em Educação), Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belém, 2012.

PARARELLI, R.; SATO, L.; OLIVEIRA, F. A saúde mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 36, n. 123, p. 118-127, jun. 2011.

OLIVEIRA, D. A. O trabalho docente na América Latina: identidade e profissionalização. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v.2. n. 2-3, p. 29-39, jan./dez. 2008.

_____. JUNIOR, E.A.; FRAGA, L.M.; DUARTE, A. M.; SILVA, A.M.; DUARTE, A.W.; JORGE, T.A. **Indicadores do Trabalho Docente na Educação Básica.** (1ªed.). Belo Horizonte (MG): FinoTraço, 2017.

ORGANIZACIÓN PARANAMERICANA DE LA SALUD. **Depresión y otros trastornos mentales comunes estimaciones sanitarias mundiales.** 2017.

SECCHI, L. Modelos organizacionais e reformas da administração pública. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, p. 347-369, mar./abr. 2009.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **Le travail enseignant au quotidien.** Bruxelles: De Boeck, 1999.

**QUANTITATIVE ASPECTS OF DIVERSITY AND TEACHER OVERLOADING AT
IFRN *CAMPUS* NATAL - CIDADE ALTA**

Abstract: This article aimed to analyze the diversity and overload of the teaching work at Natal-Cidade Alta/IFRN Campus. It was a descriptive and inferential research on quantitative perspective, realized in 2016. The participants were 44 regular teachers and substitutes; the instrument for data collection was the online questionnaire. The quantitative data were analyzed in the statistical package SPSS 23. Descriptive and inferential statistics were used (U Mann-Whitney, Rho of Spearman and Qui quadrado tests). It was noticed that teachers who already perceive work overload; they feel the link with the discomfort at the work environment; the most stressful journey (, 025-54.84%); (015-80%) and to organize the teaching activities (, 023-61.29%). Teachers who have the most negative perception of work overload are the PhDs ($r = -, 487 p < 0.001$); who has been on campus for the longest time ($r = -, 329 p < 0.029$); the regular teachers ($r =, 376 p < 0.012$); those who teach in more courses and those from the leisure area and multipurpose area ($r =, 316 p < 0.044$). Identified some aspects that overwhelm teachers and who these professionals are, actions and interventions that harmonize the work environment and prevent situations of risk are urgent.

Keywords - Work overload. Teacher. Diversity. Educational Federal Institutes, Science and Technology.

**ASPECTOS CUANTITATIVOS DE LA DIVERSIDAD Y SOBRECARGA
DOCENTE EN EL IFRN *CAMPUS* NATAL - CIUDAD ALTA**

Resumen: Este artículo objetivó analizar la diversidad y sobrecarga del trabajo docente en el *campus* Natal-Ciudad Alta / IFRN. Se trató de una investigación descriptiva e inferencial en la perspectiva cuantitativa, realizada en 2016. Los participantes fueron 44 docentes efectivos y sustitutos; el instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario en línea. Los datos cuantitativos fueron sometidos a análisis en el paquete estadístico SPSS 23. Se utilizó estadística descriptiva e inferencial (pruebas U Mann-Whitney, Rho de Spearman y el Qui cuadrado). En las inferencias realizadas se notó que los docentes que ya perciben la sobrecarga de trabajo; sienten enlace con el malestar en el ambiente laboral; la jornada más extenuante (, 025-54,84%); la falta de tiempo para dedicarse a la actividad que más le gusta (, 015- 80%) y para organizar las actividades de enseñanza (, 023- 61,29%). Los docentes que tienen la percepción más negativa de la sobrecarga de trabajo son: los doctores ($r = -, 487 p < 0,001$); que está más tiempo en el *campus* ($r = -, 329 p < 0,029$); los efectivos ($r =, 376 p < 0,012$); los que enseñan en más cursos y los del área del ocio y polivalentes ($r =, 316 p < 0,044$). Identificado algunos aspectos que sobrecargan a los docentes y quiénes son esos profesionales, urge acciones e intervenciones que armonicen el ambiente laboral y previenen situaciones de riesgo.

Palabras clave: Sobrecarga de trabajo. Enseñanza. Diversidad. Institutos Federales de Educación, Ciencia y Tecnología.

Submetido em: agosto de 2018.

Aprovado em: abril de 2019.

Publicado em: agosto de 2019.