

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA
MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
EM REDE NACIONAL (PROFEPT)

ERGONOMIA DO TRABALHO DE DOCENTES DO CURSO TÉCNICO EM
ADMINISTRAÇÃO EM UMA ESCOLA BÁSICA DO ESTADO DE SANTA
CATARINA

MARISA GALESKI NEPOMUCENO

Florianópolis - SC

2025

MARISA GALESKI NEPOMUCENO

**ERGONOMIA DO TRABALHO DE DOCENTES DO CURSO TÉCNICO EM
ADMINISTRAÇÃO EM UMA ESCOLA BÁSICA DO ESTADO DE SANTA
CATARINA**

Dissertação apresentada ao Campus Florianópolis do Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) como requisito parcial do Curso de Pós-Graduação *stricto sensu* Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional.

Orientadora: Prof. Crislaine Gruber, Dra.

Linha de Pesquisa: Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica

Macroprojeto: Organização de espaços pedagógicos na EPT

Florianópolis/SC

2025


MARISA GALESKI NEPOMUCENO

**ERGONOMIA DO TRABALHO DE DOCENTES DO CURSO TÉCNICO EM
ADMINISTRAÇÃO EM UMA ESCOLA BÁSICA DO ESTADO DE SANTA
CATARINA**


Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), do Instituto Federal de Santa Catarina – Câmpus Florianópolis, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovada em 16 de maio de 2025


COMISSÃO EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **CRISLAINE GRUBER**
Data: 04/06/2025 17:36:19-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof^a. Dr^a Crislaine Gruber.
Instituto Federal de Santa Catarina - Orientadora

Documento assinado digitalmente
 **PAULO ROBERTO WOLLINGER**
Data: 26/05/2025 20:07:19-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Paulo Roberto Wollinger
Instituto Federal de Santa Catarina

Documento assinado digitalmente
 **ROBERTA PASQUALLI**
Data: 27/05/2025 10:34:51-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof^a. Dr^a Roberta Pasqualli.
Instituto Federal de Santa Catarina


MARISA GALESKI NEPOMUCENO

CARTILHA DE SAÚDE OCUPACIONAL PARA O TRABALHADOR DOCENTE


Produto Educacional apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), do Instituto Federal de Santa Catarina – Câmpus Florianópolis, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado e validado em 16 de maio de 2025.

COMISSÃO EXAMINADORA


Documento assinado digitalmente
 **CRISLAINE GRUBER**
Data: 04/06/2025 17:36:19-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof^a. Dr^a Crislaine Gruber
Instituto Federal de Santa Catarina – Orientador (a)

Documento assinado digitalmente
 **PAULO ROBERTO WOLLINGER**
Data: 26/05/2025 20:08:24-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Paulo Roberto Wollinger
Instituto Federal de Santa Catarina

Prof^a Dr^a Roberta Pasqualli
Instituto Federal de Santa Catarina

Documento assinado digitalmente
 **ROBERTA PASQUALLI**
Data: 27/05/2025 10:32:23-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

DEDICATÓRIA

A DEUS E A NSRA.

“E ainda se vierem noites traiçoeiras e a cruz pesada for, Cristo estará contigo!”.

AGRADECIMENTOS

Em especial aos Professores Doutores Paulo Roberto Wollinger e Crislaine Gruber, (grandiosos orientadores), Prof^a Roberta Pasqualli (ser humano incrível), meu marido Silvano, meus filhos Bruno e Enzo Gabriel, colegas de Mestrado Mariza Marchioro Turcatto e Luiz, aos queridos: Dona Helena (mãezinha), Heloíse, Taci e Célio, Juraci, Dirceu e Fran, Marilza, Soeli, Luiz Alberto, Kelvin Alexandre, Diego, Marcos, Cleber, Cesar, Cida, Ângela, Mari, Leandro e André Tobias (que com suas particularidades contribuíram para mais este título), aos companheirinhos: Billy, Neném, Tchaikovsky, Marrone, Lulinha e Milei.

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor.

NEPOMUCENO, MARISA GALESKI
ERGONOMIA DO TRABALHO DE DOCENTES DO CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO EM UMA ESCOLA BÁSICA DO ESTADO DE SANTA CATARINA.
/ MARISA GALESKI NEPOMUCENO; orientação de
CRISLAINE GRUBER; coorientação de PAULO ROBERTO WOLLINGER.
- Florianópolis, SC, 2025.
95 p.
Dissertação (Mestrado) - Instituto Federal de Santa Catarina, Câmpus Florianópolis. Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional (ProfePT). Departamento Acadêmico de Linguagem, Tecnologia, Educação e Ciência.
Inclui Referências.

1. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL. 2. ERGONOMIA NA DOCÊNCIA.
3. SEGURANÇA DO TRABALHO DOCENTE. 4. SAÚDE MENTAL.
5. CULTURA ORGANIZACIONAL. I. GRUBER, CRISLAINE. II. WOLLINGER, PAULO ROBERTO. III. Instituto Federal de Santa Catarina.
IV. ERGONOMIA DO TRABALHO DE DOCENTES DO CURSO TECNICO EM ADMINISTRAÇÃO EM UMA ESCOLA BASICA DO

RESUMO

O presente projeto consistiu em investigar a saúde do trabalhador docente e teve como objetivo geral investigar a aplicação das Normas de Segurança do Trabalho, com foco na Ergonomia, na saúde física e mental do docente da Educação Profissional da EEB Santa Cruz - SC, do curso Técnico em Administração, com vistas a promover intervenção na Cultura Organizacional. Quanto aos objetivos específicos, buscou-se compreender o grau de aplicação da Ergonomia no Trabalho Docente na EEB Santa Cruz; discutir o uso das normas regulamentadoras de Segurança no Trabalho; propor a implantação de Normas de Ergonomia no trabalho docente na Educação Profissional da EEB Santa Cruz, através de uma cartilha informativa; disponibilizar à Unidade Escolar um modelo de Normas de Ergonomia a serem utilizadas e que podem constar do PPP. A pesquisa, um estudo de caso de natureza aplicada, coletou dados com professores da referida escola por meio de questionário e entrevista, que foram analisados qualitativamente à luz da teoria revisada para o estudo. Foi utilizada a pesquisa ação, onde o pesquisador se envolveu na prática, através das seguintes técnicas a serem empregadas na pesquisa: documentação direta, entrevistas, questionário, observação. A partir dos resultados da pesquisa, foi elaborado um produto educacional, na tipologia cartilha informativa, contendo sugestão de normas de ergonomia no trabalho docente na Educação Profissional para escola contexto do estudo. Esperou-se com o estudo, contribuir com a saúde do trabalhador docente, qualidade do trabalho docente, e a aprendizagem dos estudantes na Educação Profissional, por conseguinte. No que concerne a avaliação do produto educacional: A aplicação da Cartilha de Saúde Ocupacional para o Trabalhador Docente foi acompanhada de um processo de avaliação detalhado, realizado por profissionais da Educação Profissional técnica (Gráfico1 e Gráfico2). Esse processo teve como objetivo coletar feedback valioso para validar a eficácia do conteúdo e identificar áreas de melhoria. Os avaliadores foram selecionados entre profissionais/docentes de diferentes disciplinas/áreas, com variado tempo de experiência na Educação Profissional técnica, de modo que lhes foi distribuída a Cartilha, com tempo hábil a proceder leitura e avaliação.

Palavras-chave: Educação Profissional. Ergonomia na docência. Segurança do Trabalho Docente. Saúde Mental.

ABSTRACT

This project consisted of investigating the health of teaching workers and had as its general objective to investigate the application of Occupational Safety Standards, with a focus on Ergonomics, in the physical and mental health of teachers of Professional Education at EEB Santa Cruz - SC, of the Technical Course in Administration, with a view to promoting intervention in the Organizational Culture. As for the specific objectives, the aim was to understand the degree of application of Ergonomics in Teaching Work at EEB Santa Cruz; to discuss the use of regulatory standards for Occupational Safety; to propose the implementation of Ergonomics Standards in teaching work in Professional Education at EEB Santa Cruz, through an information booklet; to provide the School Unit with a model of Ergonomics Standards to be used and that can be included in the PPP. The research, a case study of an applied nature, collected data from teachers of the aforementioned school through a questionnaire and interview, which were analyzed qualitatively in light of the theory revised for the study. Action research was used, in which the researcher was involved in the practice, through the following techniques to be used in the research: direct documentation, interviews, questionnaire, observation. Based on the results of the research, an educational product was prepared, in the form of an informative booklet, containing suggestions for ergonomic standards in teaching work in Professional Education for the school in which the study was conducted. The study was expected to contribute to the health of teaching workers, the quality of their teaching work, and the learning of students in Professional Education, therefore. Regarding the evaluation of the educational product: The application of the Occupational Health Booklet for Teaching Workers was accompanied by a detailed evaluation process, carried out by professionals in technical professional education (Graph 1 and Graph 2). This process aimed to collect valuable feedback to validate the effectiveness of the content and identify areas for improvement. The evaluators were selected from among professionals/teachers from different disciplines/areas, with varying lengths of experience in technical professional education, so that the Booklet was distributed to them, with enough time to read and evaluate it.

Keywords: Professional Education. Ergonomics in teaching. Safety in the teaching profession. Mental Health.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	Trajetória da autora.....	10
1.2	Tema e Problema de Pesquisa.....	11
1.2.1	Justificativa da Escolha do Tema	13
1.3	Objetivos.....	14
1.3.1	Objetivo Geral	14
1.3.2	Objetivos Específicos	14
1.4	Aderência ao ProfEPT	14
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	16
2.1	EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA.....	16
2.2	ERGONOMIA	19
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	30
3.1	Caracterização da Pesquisa	30
3.2	Contexto e Participantes.....	31
3.3	Instrumentos de Coleta e Tratamento de Dados	31
3.4	Etapas da pesquisa	31
4	PRODUTO EDUCACIONAL	33
4.1	Caracterização do Produto Educacional e como foi elaborado	33
4.2	Processo de Criação da Cartilha de Saúde Ocupacional	33
4.3	Resultados das entrevistas com os docentes	34
4.4	Importância da Cartilha de Saúde Ocupacional.....	35
4.5	Processo de Aplicação e Avaliação da Cartilha	37
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
	REFERÊNCIAS.....	44
	APÊNDICE 1	48
	APÊNDICE 2.....	49
	APÊNDICE 3.....	51

1 INTRODUÇÃO

1.1 Trajetória da autora

Natural de Canoinhas - Santa Catarina, a pesquisadora ingressou na graduação em Gestão Pública, que concluiu no ano de 2006. Esta não era a área que mais a chamava a atenção, mas era a que mais se aproximava do Direito, curso que era seu projeto pessoal. Apesar de uma grande vontade em lecionar, sempre precisou trabalhar e o magistério na época era ofertado apenas no período diurno. Assim sendo, começou a vida profissional no comércio e foi desenvolvendo gosto pela atividade empresarial, fazendo cursos de qualificação, até atingir o patamar de Gestora e conseguir realizar a graduação em Direito.

Consoante a isso, surgiu a oportunidade, em 2012, de lecionar para alunos de um curso técnico em administração, onde atua até os dias de hoje, como licenciada para a Educação Profissional e Tecnológica. Neste período se especializou em Desenvolvimento Regional, Educação Profissional, Direito Empresarial e Tributário, além de ter cursado o Técnico em Contabilidade.

A Educação abre infinitas possibilidades, e outra delas foi lecionar em uma Universidade privada, na área de Administração. Na graduação em Direito publicou um artigo científico sobre a inconstitucionalidade da Reforma Trabalhista à luz do Supremo Tribunal Federal.

Após alguns anos de docência na Educação Profissional, aflorou a vontade da permanência na área e tornou-se um planejamento buscar um mestrado para aperfeiçoamento. Identificou alguns programas muito próximos à sua área de atuação, mas nada que se aproximasse tanto quanto a própria Educação Profissional. Por acaso, em conversa com um colega, soube do ProfEPT e procedeu à inscrição mesmo sabendo da concorrência elevada, por tratar-se de um Programa com qualidade reconhecida, motivo pelo qual não desistiu e foi classificada.

Após assistir a algumas aulas das Bases Conceituais da EPT, decidiu pesquisar sobre a Ergonomia no trabalho docente, já que percebia que no cotidiano deste trabalhador pouco se observa nesse sentido, seja no mobiliário, iluminação, ventilação, entre outros, e acreditou que pudesse ser objeto de pesquisa, colaborando na comunidade escolar onde está inserida. Nesse sentido, desenvolveu sua pesquisa

na Linhas de Pesquisa Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (IFES, 2018).

1.2 Tema e Problema de Pesquisa

Esta pesquisa foi desenvolvida no Curso Técnico de Nível Médio em Administração, na Escola de Educação Básica Santa Cruz, abordando conceitos e reflexões sobre a Ergonomia no trabalho docente, através de Normas Regulamentadoras (NRs).

A Escola de Educação Básica Santa Cruz está localizada na cidade de Canoinhas, no estado de Santa Catarina, Brasil. A escola foi fundada em 1947 e oferece educação para alunos do ensino médio. Depreendeu-se da sociedade canoinhense, sem medir esforços, mobilizar-se para a edificação do prédio, no alto da colina. À época foi convidada para assumir as atividades pedagógicas a Congregação Marista, instituição confessional católica.

Finalmente, em 1959, ocorreu a inauguração definitiva do prédio. Em 1970, o “Ginásio Santa Cruz”, seus móveis e equipamentos, são vendidos ao Estado de Santa Catarina, ou seja, o poder público pagou aos Maristas os recursos provenientes da comunidade local e as subvenções que o próprio governo investiu para edificar o prédio, portanto, desde 1970 o Ginásio Santa Cruz pertence ao Governo do Estado de Santa Catarina, com ensino gratuito e de qualidade, facilitando o acesso da população ao “Gigante da Colina”, como é carinhosamente chamado na região. Do contexto histórico, portanto, urge a necessidade de tratar de Ergonomia na presente pesquisa, principalmente, haja vista, a estrutura ser antiga e haver necessidade de adaptações, em especial a acessibilidade.

A escola é conhecida por seus programas educacionais de qualidade, incluindo iniciativas de educação ambiental, atividades extracurriculares e projetos sociais. A escola também tem um histórico de envolvimento da comunidade em suas atividades, o que contribui para o seu sucesso, atuando também na Educação Profissional, nos Cursos de Administração, Magistério e recentemente tendo o Curso de Recursos Humanos aprovado pelo CEE/SC. Atualmente, possui 12 turmas no Curso Técnico em Administração em andamento, além de 08 turmas da Educação Básica, e 05 turmas no Magistério. Conta com mais de 102 profissionais, sendo 86 destes docentes. Na EPT, conta com 08 professores com formação em Administração, Marketing, Gestão Pública e Direito.

O Curso de Administração existe desde 2011 e já formou centenas de estudantes. Dos 8 docentes, 5 são licenciados para a Educação Profissional, 4 oriundos de Programas do IFSC/IFES, e 1 do Programa instituído em 2012 pelo governo do Estado de Santa Catarina, através da UDESC.

A escola de Educação Básica Santa Cruz em Canoinhas tem um papel importante na educação da região, oferecendo aos seus alunos oportunidades de aprendizado significativo, além de promover o desenvolvimento social e emocional de seus alunos. Em resumo, é uma instituição importante na cidade de Canoinhas, oferecendo educação de qualidade para alunos do ensino fundamental e médio há mais de 70 anos. A escola é conhecida por sua excelência acadêmica e iniciativas de envolvimento na comunidade.

Nesse sentido, sendo a pesquisadora parte da referida escola e percebendo que é necessário investigar os diferentes aspectos do trabalho docente na instituição, optou-se por analisá-lo do ponto de vista da ergonomia do trabalho.

A docência é uma profissão desafiadora, que exige esforços físicos, mentais e emocionais intensos. Professores enfrentam longas jornadas de trabalho, muitas vezes em condições que não favorecem sua saúde e bem-estar. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1984), a falta de adequação ergonômica nos ambientes educacionais é um dos fatores que contribuem para o aumento de doenças ocupacionais, como distúrbios musculoesqueléticos, fadiga crônica e transtornos mentais. Além disso, questões relacionadas à postura inadequada, mobiliário desconfortável e sobrecarga cognitiva frequentemente agravam esses problemas.

A ergonomia, enquanto ciência que busca adaptar as condições de trabalho às capacidades e limitações do ser humano (GUÉRIN et al., 2001), apresenta-se como um campo estratégico para a promoção da saúde no ambiente docente. No Brasil, a Norma Regulamentadora 17 (NR-17) (BRASIL, 1978) estabelece diretrizes gerais para a organização do trabalho e condições de mobiliário e equipamentos, visando à melhoria das condições laborais. No entanto, sua aplicação ao setor educacional ainda é limitada, principalmente em escolas públicas e instituições de ensino básico, onde os recursos muitas vezes são escassos.

Na pesquisa de Gasparini, Barreto e Assunção (2005) evidencia-se que a falta de iniciativas voltadas à ergonomia docente pode acarretar problemas físicos, como lesões por esforços repetitivos (LER) e doenças relacionadas ao trabalho (DORT),

bem como questões de ordem mental, como burnout e ansiedade. Além disso, os riscos químicos e biológicos, decorrentes da exposição prolongada a materiais inadequados ou insalubres, também são negligenciados em muitas instituições.

Embora a ergonomia e a saúde do trabalhador docente tenham sido amplamente discutidas em áreas como a indústria e o setor administrativo, sua aplicação no contexto educacional ainda é incipiente. Uma breve análise da legislação revela que há lacunas significativas em relação à conscientização de professores sobre os princípios ergonômicos aplicáveis ao seu cotidiano, assim como na implementação de políticas públicas voltadas à prevenção de riscos.

No âmbito legal, tem-se a recente Lei nº 14.819/2023, que trata da Política Nacional de Atenção Psicossocial nas Comunidades Escolares e visa promover a saúde mental dos professores. Já a Lei nº 19.111/2024 de Santa Catarina institui o Programa Escola do Professor, que visa promover o bem-estar dos professores da rede pública estadual de ensino.

Nesse cenário, surge a seguinte questão: é possível, através do desenvolvimento de uma cartilha informativa relativa às normas inerentes à ergonomia no trabalho docente, minimizar os riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos que podem influenciar a saúde física e mental desses profissionais? Ao explorar essa questão, o presente estudo visa preencher uma lacuna importante na pesquisa científica, contribuindo para a valorização e proteção da saúde dos professores.

1.2.1 Justificativa da Escolha do Tema

A escolha do objeto de estudo deu-se em razão de observar que não há preocupação por parte da instituição em oferecer informações ou capacitação aos colaboradores quanto à saúde e segurança na execução das funções da ocupação de professor. Além disso, pretende-se verificar os impactos que o não atendimento às normas legais, pode trazer ao rendimento dos profissionais (que pode impactar diretamente na aprendizagem) de um possível não atendimento à Ergonomia: Cognitiva, Física e Organizacional (integração, comunicação, não equiparação do trabalhador Admitido em Caráter Temporário (ACT) ao Trabalhador Efetivo). Admitido em Caráter Temporário - ACT: Servidor admitido em emprego de natureza temporária, isto é, por contratado temporário pela administração pública, conforme previsto na Constituição Federal do Brasil.

1.3 Objetivos

Esta seção apresenta os objetivos definidos para a pesquisa, a partir do tema e problema delineados.

1.3.1 Objetivo Geral

Pesquisar a saúde laboral de docentes em um Curso Técnico em Administração, de uma escola de Santa Catarina.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Compreender o grau de aplicação da Ergonomia no Trabalho Docente na EEB Santa Cruz.
- Discutir o uso das normas regulamentadoras de Segurança no Trabalho.
- Propor a implantação de Normas de Ergonomia no trabalho docente na Educação Profissional da EEB Santa Cruz, através de uma cartilha informativa.
- Disponibilizar à Unidade Escolar um modelo de Normas de Ergonomia a serem utilizadas e que podem constar do PPP.

1.4 Aderência ao ProfEPT

Este projeto impacta o ensino da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) pois se preocupa com a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida dos docentes que atuam na EPT. O projeto está diretamente relacionado à EPT, pois enfatiza a importância de promover políticas de prevenção e suporte, voltadas para a valorização da saúde do docente, pois é essencial para garantir um ambiente de produção de ensino e o desenvolvimento de competências específicas para a formação profissional.

A linha de pesquisa "Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na EPT" é abordada ao explorar como as narrativas e memórias dos docentes podem contribuir para a construção de práticas educativas mais eficazes e inclusivas no contexto da EPT.

Por fim, o projeto se relaciona ao Macroprojeto 6 ao investigar como a organização dos espaços pedagógicos pode ser otimizada para promover práticas de

ensino mais dinâmicas e colaborativas. O foco é adaptar os ambientes de aprendizagem na EPT, considerando as especificidades das atividades práticas e teóricas, e assim, fortalecer a formação profissional dos alunos, integrando teoria e prática de maneira mais eficaz.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo apresenta a fundamentação teórica do presente projeto de pesquisa. Para isso, está dividido em duas seções: a primeira aborda a organização e a história da Educação Profissional e Tecnológica (EPT) no Brasil e a segunda aborda a Ergonomia e suas diferentes dimensões.

2.1 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

Os cursos de Educação Profissional no Brasil são uma parte essencial da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), regulamentada pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) nº 9.394/1996. Esta lei estabelece as diretrizes gerais para a educação no país e reconhece a importância da formação profissional como um componente fundamental da educação básica e superior. A LDB enfatiza que a Educação Profissional deve ser integrada à educação geral, promovendo a formação de indivíduos que sejam não apenas competentes tecnicamente, mas também críticos e reflexivos.

De acordo com a LDB, os cursos profissionais têm como objetivo principal a preparação de profissionais para o mundo do trabalho, fornecendo conhecimentos teóricos e práticos. No artigo 39, a LDB afirma que a Educação Profissional deve ser desenvolvida em níveis e modalidades diversificadas, permitindo que os estudantes adquiram competências que atendam às necessidades de diferentes setores da economia. Essa diversidade inclui cursos técnicos, cursos de formação inicial e continuada, além de programas de educação à distância.

A LDB também enfatiza a necessidade de tornar os cursos de Educação Profissional acessíveis a diferentes públicos. Isso inclui a oferta de modalidades flexíveis de ensino, como educação de jovens e adultos, que visa atender aqueles que, por diversos motivos, não tiveram acesso à educação formal na idade apropriada. A criação de Institutos Federais e escolas técnicas em várias regiões do Brasil tem sido uma estratégia eficaz para democratizar o acesso à Educação Profissional, proporcionando formação de qualidade para jovens e adultos em todo o país.

A História da Educação Profissional no Brasil destacou a transmissão de conhecimentos sobre trabalho e técnica no espaço escravocrata da “casa grande e senzala”. Em larga escala, se deu de forma assistemática e no âmbito privado das

fazendas; o cultivo das plantações monopolizou as atividades industriais e deixou estagnada a evolução das técnicas de produção; a proibição da indústria no Brasil impediu a diversidade dos ofícios, a permanência dos trabalhadores nas outras profissões “mecânicas” e, ainda, o desenvolvimento do que podemos compreender como uma “cultura” das técnicas; o “abastardamento das profissões industriais” (RODRIGUES, 2002, p. 7) decorrente do modelo escravocrata e, possivelmente, de uma ética avessa ao trabalho. O trabalho, neste contexto, não leva à dignidade, não é “princípio formativo”, como se costuma dizer hoje, não é parte importante da constituição da humanidade do humano.

Em 1808, Dom João VI tomou diversas medidas. Algumas destas ações são enumeradas pelo historiador Vainfas (2008), conforme segue: abertura dos portos brasileiros a outras nações; fundação do Banco do Brasil e da Casa da Moeda; fim da proibição do estabelecimento de indústrias no Brasil. Além de acabar com a proibição das indústrias no país, com a chegada de Dom João VI é instalada a indústria de ferro em Minas e São Paulo. Ocorre também uma explosão demográfica. Além de funcionários das várias esferas públicas e do exército, muitos artesãos vieram junto com milhares de portugueses (alguns em o número de 15 mil) que abandonaram o país às pressas. Estes profissionais atendiam à corte, para a manutenção para a qual vários ofícios se tornaram necessários.

Rodrigues (2002, p.102) destaca mais alguns avanços proporcionados pela vinda de D. João VI, como a criação do Colégio das Fábricas. De acordo com o historiador, este estabelecimento foi o primeiro instalado no país para atender à "educação dos artistas e aprendizes". Durante o Império (1822 a 1889), na esteira das mudanças relatadas anteriormente com a chegada da família Real, novas instituições e projetos de lei que envolvem Educação Profissional e técnica se constituíram no Brasil.

Ao longo do século XX, a oferta de Educação Profissional no Brasil é feita por um grande conjunto de instituições públicas e particulares: Rede Federal, Redes Estaduais, Escolas Municipais, Serviços Nacionais de Aprendizagem, Escolas Particulares, Associações e Instituições Filantrópicas. Todas ofertam cursos, principalmente, dentro das seguintes possibilidades: Curso de Qualificação Profissional, Cursos Técnicos de nível médio e Graduações Tecnológicas, além da Pós-graduação Profissional.

Além disso, tem-se a Certificação de Competências, que é o reconhecimento social de que técnicas e saberes podem ser adquiridos fora da escola, no mundo laboral e na vida, seja em cursos informais, seja no aprendizado com outros profissionais pela convivência e prática. Cabe à escola avaliar estes saberes e certificá-los, tanto para continuidade de estudos, como para conclusão, conforme previsto pela LDB.

Os Cursos de Qualificação tratam da formação inicial ou continuada (FIC) de trabalhadores para o desempenho de um conjunto de atividades no mundo do trabalho. Em geral não exigem escolaridade e são ofertados em alguns dias ou meses. Têm como objetivo o domínio de técnicas, em geral são muito mais práticos que teóricos. Servem para o desenvolvimento e o aprimoramento de habilidades, atitudes e valores. Como primeira etapa da Educação Profissional são de extrema importância, pois qualificam trabalhadores para um conjunto de fazeres-saberes facilmente reconhecíveis no mundo do trabalho, por exemplo: auxiliar de cozinha, pedreiro, eletricitista, camareiro etc.

Em relação aos Cursos Técnicos de Nível Médio, o Artigo 36-B delinea duas formas principais de implementação:

1. Articulada com o Ensino Médio: Essa modalidade é integrada e disponível apenas para aqueles que já completaram o ensino fundamental. O curso é projetado para conduzir o aluno à habilitação profissional na mesma instituição de ensino, com matrícula única.

2. Subsequente: Esta modalidade é destinada a indivíduos que já concluíram o ensino médio, permitindo que eles se especializem em cursos técnicos após a formação básica.

Ambas as modalidades devem observar os objetivos e definições das diretrizes curriculares nacionais, as normas complementares dos sistemas de ensino e as exigências específicas de cada instituição, conforme estipulado no parágrafo único do Artigo 36-B.

O Artigo 36-C detalha as duas formas de desenvolvimento da Educação Profissional técnica de nível médio articulada:

1. Integrada: Oferecida exclusivamente para alunos que concluíram o ensino fundamental, com o objetivo de habilitar o estudante Profissionalmente na mesma instituição, com matrícula única.

2. Concomitante: Destinada aos alunos que ingressam ou já estão cursando o ensino médio. Nessa forma, os alunos têm matrículas distintas para cada curso, que podem ser realizadas na mesma instituição ou em instituições diferentes, aproveitando as oportunidades educacionais disponíveis. A legislação também prevê convênios entre instituições para desenvolver um projeto pedagógico unificado.

Conforme o Artigo 36-D, os diplomas obtidos em cursos de Educação Profissional técnica de nível médio, uma vez registrados, possuem validade nacional e permitem a continuidade dos estudos na educação superior. Além disso, os cursos estruturados nas modalidades articulada, concomitante e subsequente, organizados em etapas com terminalidade, possibilitam a obtenção de certificados de qualificação para o trabalho após a conclusão satisfatória de cada etapa.

Como já citado, a Educação Profissional Técnica de Nível Médio no Brasil, conforme estabelecido pela Lei nº 11.741/2008, proporciona uma estrutura educacional flexível e integrada que atende às necessidades do mercado de trabalho e promove o desenvolvimento pessoal e profissional dos estudantes. Com a oferta de diferentes modalidades e a possibilidade de continuidade nos estudos, a EPT se consolida como um caminho importante para a formação de profissionais qualificados no país.

Em relação aos Cursos Superiores de Tecnologia, o Decreto nº 5.154/2004 que regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 LDB, dispõe:

Art.5º Os cursos de Educação Profissional tecnológica de graduação e pós-graduação organizar-se-ão, no que concerne aos objetivos, características e duração, de acordo com as diretrizes curriculares nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação.

Por fim, esta seção tratou brevemente de aspectos da organização e da história da Educação Profissional e Tecnológica para que se possa, a partir desses conceitos, adentrar no tema da ergonomia do trabalho docente atuante nessa modalidade educacional.

2.2 ERGONOMIA

A palavra Ergonomia vem do grego, onde *ERGUS* significa trabalho e *NOMOS* significa leis. Portanto, segundo Barros (1996, p. 6), a “Ergonomia pode ser definida como o conjunto de leis que regem o trabalho”. Os aspectos do comportamento

humano do trabalho estudado pela Ergonomia, segundo lida (1990 apud Barros, 1996, p. 7) são:

O homem – características físicas, fisiológicas e sociais do trabalhador; influência do sexo, idade, treinamento e motivação.

Máquina – entende-se por máquina todas as ajudas materiais que o homem utiliza no seu trabalho, englobando os equipamentos, ferramentas, mobiliários e instalações.

Ambiente – estuda as características do ambiente físico que envolve o homem durante o trabalho, como a temperatura, ruídos e vibrações, luz, cores, gases e outros.

Informação – refere-se às comunicações existentes entre os elementos de um sistema, a transmissão de informações, o processamento e a tomada de decisões.

Organização – é a conjunção dos elementos acima citados no sistema produtivo, estudando aspectos como horários, turnos de trabalho e formação de equipes.

Consequências do trabalho – aqui entram mais as questões de controles como tarefas de inspeções, estudos dos erros e acidentes, além dos estudos sobre gastos energéticos, fadiga e stress.

Existem diferentes formas de abordar a ergonomia no trabalho, as quais têm relação com o trabalho docente na EPT, tema desta pesquisa. A Ergonomia Cognitiva preocupa-se com a: perda da concentração, dificuldade em ensinar, transtornos psicológicos. São exemplos de problemas psiquiátricos relacionados ao trabalho: Depressão; Transtorno de Pânico; Transtornos de Ansiedade Generalizada (TAG); alta carga mental de trabalho, (síndrome de Burnout,) dificuldades na tomada de decisão.

A ciência da cognição é essencialmente multidisciplinar. Relaciona-se às pesquisas dos processos cognitivos e abrange a psicologia cognitiva, a neurociência, a linguística, a lógica e as ciências da computação, sendo um ramo impregnado de várias abordagens e métodos (DOS SANTOS, 2012). No campo ocupacional, abrange as ações mentais de atenção, cognição ou conhecimento, percepção, armazenamento e recuperação de memória e ao controle da motricidade.

A Ergonomia Cognitiva lida com os aspectos mentais (intelectuais e psicológicos) da relação operador-atividade: percepção, raciocínio, memória, estímulos e respostas psicomotoras, etc. As melhorias relacionadas à Ergonomia Cognitiva têm a ver com questões de: desempenho; decisão de cometer erros de gestão; estresse profissional; carga mental; confiabilidade humana; interação homem-máquina. Intervenções para melhorias no aspecto cognitivo geralmente envolvem ações de treinamento e desenvolvimento dos funcionários (lida, 2005).

Já a Ergonomia Física aborda questões de postura inadequada, movimentos repetitivos e inadequação dos postos de trabalho. Quando falamos de Ergonomia

Organizacional do Trabalho, por outro lado, nos referimos às falhas na compreensão da gestão de recursos humanos, projetos de trabalho, cultura organizacional, formas de comunicação, organização em rede, tele trabalho, gestão da qualidade e a forma de trabalhar ao longo do tempo.

A otimização de sistemas sociais e técnicos, as políticas estratégicas empresariais e os processos industriais adotados nas organizações são abordados pela ergonomia organizacional, que trata da comunicação entre os profissionais da organização, dos projetos de trabalho e da programação do trabalho em grupo. Além disso, a ergonomia organizacional abarca o projeto participativo, o trabalho cooperativo, a cultura organizacional, a gestão da qualidade e as organizações em rede (Wisner, 1987).

A Ergonomia Organizacional se concentra principalmente nas questões estruturais dos sistemas profissionais: Organização de processos e regulamentos operacionais; Políticas da empresa; Clima organizacional; Cultura da Instituição. Seu objetivo é adaptar as condições da empresa para preservar a saúde e o bem-estar do trabalhador (Iida, 2005).

Em sua essência, a Ergonomia trata da construção de um local de trabalho melhor. Quando os empregos são projetados para corresponder às capacidades das pessoas, a consequência direta é um melhor trabalho sendo produzido e uma experiência melhor para quem o realiza. Por meio dessa lente, a ergonomia cria valor em várias frentes.

Para orientar quais as medidas ergonômicas devem estar presentes no ambiente de trabalho, no Brasil, foi estabelecida - pela Portaria do Ministério do Trabalho e da Previdência (MTE) nº 3.751, de 23 de novembro de 1990 - a Norma Reguladora - NR 17.

No contexto da ergonomia centrada na atividade, Guérin et al. (2001) colocam que transformar o trabalho é a finalidade primeira da ação ergonômica, e o que o ergonomista deve realizar de forma a contribuir para:

- A concepção de situações de trabalho que não alterem a saúde dos trabalhadores e nas quais estes possam exercer suas competências, ao mesmo tempo num plano individual e coletivo, e encontrar possibilidade de valorização de suas capacidades; e
- Alcançar os objetivos econômicos determinados pela empresa, em função dos investimentos realizados ou futuros.

Para os mesmos autores, a busca desses dois objetivos origina a análise ergonômica do trabalho, cujo método busca resolver os problemas da inadequação do trabalho às características humanas.

A ergonomia desempenha um papel fundamental na melhoria das condições de trabalho e aprendizagem em diversos ambientes, desde o local de trabalho até as salas de aula. Trata-se de uma ciência multidisciplinar que busca otimizar o desempenho humano, considerando as características físicas, cognitivas e emocionais dos indivíduos, bem como as exigências e limitações do ambiente em que estão inseridos (Chiavenato, 2014)

Promover a ergonomia no ambiente de trabalho em geral e na escola em particular não só aumenta a eficiência e a produtividade, mas também contribui para o bem-estar e a saúde dos trabalhadores e estudantes. Neste contexto, é essencial empregar uma série de mecanismos e estratégias que visem adequar o ambiente às necessidades humanas, prevenindo lesões musculoesqueléticas, fadiga, estresse e outros problemas relacionados.

As Normas Regulamentadoras (NRs) são um conjunto de diretrizes estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) no Brasil, visando garantir a segurança, saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho. Elas são de extrema importância para todos os setores da economia, incluindo o campo da Educação Profissional, onde os docentes desempenham um papel fundamental na formação de futuros profissionais.

Para os docentes na Educação Profissional, as NRs desempenham um papel crucial, pois fornecem diretrizes específicas para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. Isso é essencial não apenas para proteger a saúde e o bem-estar dos próprios docentes, mas também para garantir a segurança dos alunos e o bom funcionamento das atividades educacionais.

Aqui estão algumas das principais NRs que são especialmente relevantes para o trabalho de docentes na Educação Profissional:

NR 6 - Equipamentos de Proteção Individual (EPIs): Esta norma estabelece a obrigatoriedade do uso de EPIs adequados para proteger os trabalhadores contra riscos à saúde e segurança no ambiente de trabalho. Para os docentes, isso pode incluir o uso de óculos de proteção, luvas, máscaras, aventais, entre outros, dependendo das atividades desenvolvidas em laboratórios, oficinas ou salas de aula práticas (Brasil, 2025).

NR 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO): Esta norma estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação de um programa de saúde ocupacional, que inclui exames médicos periódicos para os trabalhadores. Para os docentes, isso pode significar a realização de exames médicos regulares para monitorar sua saúde e identificar precocemente possíveis problemas relacionados ao ambiente de trabalho (Brasil, 2020).

NR 9 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA): Esta norma estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação de um programa de prevenção de riscos ambientais, com o objetivo de identificar, avaliar e controlar os riscos existentes no ambiente de trabalho. Para os docentes, isso pode envolver a realização de avaliações periódicas dos ambientes de trabalho, identificando e implementando medidas para reduzir ou eliminar possíveis riscos à saúde e segurança (Brasil, 2020).

NR 17 - Ergonomia: Esta norma estabelece diretrizes para a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, visando proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Para os docentes, isso significa a adequação dos móveis, equipamentos e condições de trabalho nas salas de aula, laboratórios e demais espaços utilizados para garantir uma postura correta e prevenir lesões musculoesqueléticas (Brasil, 2022).

Essas são apenas algumas das principais NRs que são relevantes para o trabalho de docentes na Educação Profissional. É fundamental que os docentes estejam cientes dessas normas e que as instituições de ensino as cumpram rigorosamente para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, promovendo assim a qualidade da educação e o bem-estar de todos os envolvidos.

Seguindo no estudo dos aspectos fundamentais para pensar na ergonomia do trabalho docente, aborda-se a cultura organizacional. A cultura organizacional na escola refere-se ao conjunto de valores, crenças, normas, costumes, práticas e comportamentos compartilhados por todos os membros de uma escola, incluindo professores, alunos, funcionários e pais. Esses elementos culturais moldam a identidade e a forma como a escola opera, impactando na forma como os indivíduos trabalham juntos, se comunicam e resolvem problemas (Chiavenato, 2014).

Uma cultura organizacional saudável em uma escola pode fomentar um ambiente de aprendizagem positivo, encorajando a inovação e o compromisso com a qualidade educacional. Por outro lado, uma cultura organizacional disfuncional pode

criar um ambiente tóxico, com conflitos frequentes, falta de motivação e baixa produtividade (Chiavenato, 2014).

É importante que a liderança da escola, como os diretores e coordenadores, trabalhem para estabelecer e promover uma cultura organizacional positiva, alinhando os valores e objetivos da escola com as práticas diárias. Além disso, é fundamental que todos os membros da comunidade escolar estejam envolvidos e engajados nesse processo, contribuindo para uma cultura de colaboração e aprendizagem contínua.

De acordo com o autor Idalberto Chiavenato (1999), cultura organizacional é o conjunto de valores, crenças, costumes, tradições, normas e atitudes que permeiam uma organização e que são compartilhados por seus membros. A cultura organizacional é o resultado da história da organização, das experiências vividas pelos seus membros e da forma como a organização se relaciona com o ambiente externo.

Edgar H. Schein, um renomado autor na área de cultura organizacional, desenvolveu uma das teorias mais influentes sobre o assunto. Em sua obra "Organizational Culture and Leadership" (Cultura Organizacional e Liderança), Schein argumenta que a cultura organizacional é composta por três níveis inter-relacionados:

Artefatos visíveis: São os aspectos mais tangíveis e visíveis da cultura organizacional, como símbolos, rituais, linguagem, arquitetura e vestimenta. Esses artefatos oferecem pistas sobre os valores e crenças subjacentes da organização, mas podem ser interpretados de maneiras diferentes pelos membros da organização e por observadores externos.

Valores compartilhados: São os princípios fundamentais, crenças e normas considerados importantes e aceitos pela maioria dos membros da organização. Esses valores orientam o comportamento dos funcionários, influenciam as decisões e ajudam a definir a identidade da organização.

Pressupostos básicos: São as suposições fundamentais e inconscientes que os membros da organização têm sobre si mesmos, sobre os outros e sobre o mundo ao seu redor. Esses pressupostos são profundamente enraizados na cultura organizacional e geralmente não são questionados explicitamente.

A cultura organizacional desempenha um papel crucial no sucesso e na sustentabilidade de uma organização. Ela pode influenciar a motivação dos funcionários, a satisfação no trabalho, a eficácia da comunicação, a inovação, a adaptação a mudanças e a capacidade de atrair e reter talentos (Maximiano, 2017).

Ainda, segundo Chiavenato (1999), a cultura organizacional tem um papel importante na forma como os membros da organização se comportam e tomam decisões, influenciando diretamente na qualidade do trabalho e no clima organizacional. Por isso, é fundamental que os líderes da organização sejam conscientes da cultura que está sendo praticada e trabalhem para promover uma cultura positiva e alinhada com os objetivos da organização.

Em seu livro "Metamorfose: a dinâmica da cultura organizacional" (2005), Mussak aborda a cultura organizacional como um elemento fundamental na compreensão do funcionamento das organizações e na gestão de mudanças.

Chiavenato (2014) destaca a importância de uma liderança eficaz na construção e na gestão da cultura organizacional. Líderes que compreendem e valorizam a cultura da organização têm maior capacidade de promover mudanças positivas e de criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Outro conceito importante quando se trata da ergonomia no trabalho é qualidade de vida, segundo (Limongi França, 2004) pois abrange aspectos físicos, psicológicos e sociais, contribuindo para o bem-estar e a satisfação dos colaboradores, além de impactar diretamente na produtividade e no sucesso organizacional.

Em 1948, a Organização Mundial de Saúde (OMS) redefiniu a concepção de saúde, conceituando-a como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente como ausência de enfermidades. Tal definição abriu campo para que a saúde fosse percebida de forma menos reducionista, elucidando seus aspectos positivos.

Qualidade de vida é a percepção do indivíduo sobre a sua posição na vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações, WHOQOL GROUP (1994, p. 28 apud Limongi França, 2004).

Fernandes (1996, p. 16), diz que "conhecer a percepção dos empregados sobre aspectos organizacionais, ambientais e comportamentais relativos à sua situação de trabalho através de técnicas confiáveis e científicas, permite o monitoramento de melhorias contínuas".

Logo, implantar a Qualidade de Vida no Trabalho do Trabalhador docente, é pensar na melhoria e aprimoramento de resultado, e eficiência dos serviços prestados.

O conceito de qualidade de vida no trabalho pode ser entendido como um conjunto de ações de uma empresa visando a melhoria contínua dos processos. Assim sendo, são práticas adotadas pela organização que visam aumentar o nível de satisfação dos seus colaboradores e de oferecer um ambiente de trabalho mais adequado, saudável e favorável para a realização das atividades laborais. São ações que promovem a saúde, o bem-estar e o aumento da satisfação dos funcionários.

De acordo com Albuquerque e Limongi-França (1998) apud Chiavenato (2014, p. 419): QVT é um conjunto de ações de uma empresa envolvendo diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

A legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho varia de acordo com o país, mas muitos lugares têm regulamentações rigorosas para garantir ambientes de trabalho seguros e proteger a saúde dos trabalhadores.

1. Normas Internacionais:

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desenvolve convenções e recomendações internacionais relacionadas à segurança e saúde no trabalho. Embora essas convenções não sejam vinculativas, muitos países incorporam suas diretrizes em suas legislações nacionais.

2. Legislação Nacional:

A maioria dos países tem leis específicas que regem a saúde e segurança no trabalho. Essas leis geralmente estabelecem os deveres dos empregadores e dos trabalhadores para criar ambientes de trabalho seguros, prevenir acidentes e proteger a saúde dos funcionários.

3. Inspeções e Conformidade:

Muitos países estabelecem agências governamentais responsáveis pela fiscalização e aplicação das regulamentações de saúde e segurança no trabalho.

Essas agências conduzem inspeções para garantir que as empresas estejam em conformidade com as normas estabelecidas.

4. Programas de Prevenção de Acidentes e Promoção da Saúde:

Algumas legislações incentivam ou exigem que as empresas implementem programas de prevenção de acidentes e promoção da saúde no trabalho. Isso pode incluir treinamentos regulares, avaliações de riscos, campanhas de conscientização e práticas para melhorar a saúde geral dos funcionários.

5. Responsabilidade Civil e Criminal:

As leis geralmente estabelecem a responsabilidade civil e criminal em casos de negligência em relação à saúde e segurança no trabalho. Empregadores podem enfrentar processos judiciais e penalidades se não cumprirem as regulamentações.

6. Comitês de Saúde e Segurança no Trabalho:

Algumas leis exigem a formação de comitês de saúde e segurança no trabalho, nos quais representantes dos empregadores e dos trabalhadores colaboram na identificação e resolução de questões relacionadas à saúde e segurança.

7. Registros e Relatórios:

Em muitos países, as empresas são obrigadas a manter registros detalhados de acidentes, doenças ocupacionais e medidas de segurança. Além disso, pode haver requisitos para relatórios regulares às autoridades competentes.

8. Atualizações e Revisões:

As leis de saúde e segurança no trabalho estão sujeitas a revisões periódicas para garantir que permaneçam eficazes e relevantes. Mudanças nas condições de trabalho, avanços tecnológicos e novas descobertas científicas podem levar a atualizações na legislação.

É fundamental que as empresas estejam cientes das leis aplicáveis em sua jurisdição e implementem medidas adequadas para garantir a saúde e segurança de seus trabalhadores. O não cumprimento das regulamentações pode resultar em sérias consequências legais e financeiras.

O equilíbrio entre a produtividade e a dimensão humana, com qualidade de vida no trabalho, representa um desafio significativo para as organizações modernas. Aqui estão algumas considerações sobre como enfrentar esse desafio, de acordo com (Maximiano, 2020):

- **Cultura Organizacional:** Desenvolver uma cultura organizacional que valorize tanto a produtividade quanto o bem-estar dos funcionários é essencial. Isso inclui promover a transparência, a confiança, o respeito e a colaboração no ambiente de trabalho.
- **Flexibilidade e Autonomia:** Oferecer flexibilidade no trabalho e permitir que os funcionários tenham alguma autonomia em suas tarefas pode melhorar a qualidade de vida. Isso pode envolver políticas de trabalho remoto, horários flexíveis e autonomia na tomada de decisões relacionadas ao trabalho.
- **Gestão de Carga de Trabalho:** Monitorar e gerenciar a carga de trabalho dos funcionários é crucial para evitar o esgotamento. Definir expectativas realistas, distribuir tarefas de forma equitativa e incentivar a gestão do tempo podem contribuir para uma carga de trabalho mais sustentável.
- **Comunicação Clara e Aberta:** A comunicação transparente sobre metas, expectativas e mudanças organizacionais é fundamental. Isso ajuda a alinhar as equipes, reduzir a ansiedade e criar um ambiente de trabalho mais saudável.
- **Incentivo ao Desenvolvimento Pessoal e Profissional:** Oferecer oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional mostra aos funcionários que a organização valoriza seu crescimento. Isso pode incluir treinamentos, mentorias e programas de aprendizado contínuo.
- **Reconhecimento e Recompensas:** Reconhecer e recompensar o bom desempenho contribui para a motivação e satisfação no trabalho. Isso pode ser feito por meio de elogios, reconhecimento público, promoções ou programas de recompensas.
- **Promoção de Saúde Mental:** Incluir iniciativas de promoção da saúde mental no local de trabalho, como programas de apoio psicológico, treinamentos de

gestão do estresse e a promoção de ambientes de trabalho que reduzam o estigma associado à saúde mental.

- **Ambientes de Trabalho Físicos e Sociais Agradáveis:** Criar ambientes de trabalho que promovam o conforto, a colaboração e o senso de comunidade pode impactar positivamente a qualidade de vida. Isso inclui a atenção à ergonomia, espaços de descanso adequados e oportunidades para socialização.

- **Políticas de Equilíbrio Trabalho-Vida:** Implementar políticas que incentivem um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, como limites de horas extras, períodos de férias flexíveis e licenças parentais, demonstra um compromisso real com a qualidade de vida dos funcionários.

- **Avaliação Contínua e Feedback:** Realizar avaliações regulares, fornecer feedback construtivo e ajustar as práticas organizacionais com base no feedback dos funcionários são passos importantes para melhorar constantemente as condições de trabalho.

Encontrar o equilíbrio entre a produtividade e a dimensão humana exige uma abordagem estratégica e uma compreensão profunda das necessidades e expectativas dos colaboradores. As organizações que conseguem integrar efetivamente esses elementos geralmente se destacam na retenção de talentos, na motivação dos funcionários e na obtenção de resultados sustentáveis.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção apresenta os procedimentos metodológicos adotados a fim de alcançar os objetivos propostos na pesquisa.

3.1 Caracterização da Pesquisa

Esta pesquisa é de natureza aplicada e qualitativa, na qual busca-se a interpretação dos fenômenos. A pesquisa aplicada concentra-se em torno dos problemas presentes nas atividades das instituições, organizações, grupos ou atores sociais. Está empenhada na elaboração de diagnósticos, identificação de problemas e busca de soluções. Respondem a uma demanda formulada por clientes, atores sociais ou instituições (Thiollent, 2009).

Foi utilizada a pesquisa ação, onde o pesquisador se envolve na prática, através das seguintes técnicas a serem empregadas na pesquisa: documentação direta, entrevistas, questionário, observação.

Quanto ao objetivo da pesquisa, ela pode ser caracterizada como descritiva, pois é necessário obter as características de determinada população, fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. A pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as características de determinadas populações ou fenômenos. Uma de suas peculiaridades está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática (Gil, 2008).

As fontes de informação utilizadas são a bibliográfica e de campo, utilizando as técnicas de documentação direta e indireta. No caso da documentação indireta, usou-se o levantamento de todos os dados possíveis sobre o assunto a ser pesquisado, pesquisa bibliográfica, publicações escritas e comunicações orais. Para a documentação direta, fez-se levantamento de dados no próprio local em que os fenômenos ocorrem. Além disso, utilizou-se a pesquisa de campo: observação de fatos e fenômenos, tais como ocorrem naturalmente e formulário aplicado aos professores e colaboradores da Instituição.

3.2 Contexto e Participantes

O local escolhido para a realização da pesquisa é o contexto do Curso Técnico em Administração de uma Escola de Ensino Médio Técnico em Administração do Estado de Santa Catarina. Os participantes do estudo são os professores do referido curso. Sendo que serão entrevistados professores da área técnica com complementação pedagógica em EPT, professores da área propedêutica, colaborador da área administrativa, colaborador da área de orientação e gestora.

3.3 Instrumentos de Coleta e Tratamento de Dados

Os instrumentos utilizados foram questionários de pesquisa aberta aplicados aos docentes (Apêndice 1), equipe administrativa e gestora, a fim de verificar se existe o fenômeno a ser pesquisado e se estes têm clareza acerca dos temas, bem como sua natureza científica. Também foi feita pesquisa no Departamento de Pessoal, com a profissional Assistente Técnico Educacional, a fim de aferir possíveis afastamentos advindos de condições de saúde e psicossociais dos trabalhadores. Por fim, foi o Plano Pedagógico do referido curso.

Na etapa de avaliação do Produto Educacional, foi aplicado junto aos participantes da pesquisa o questionário apresentado no Apêndice 2.

3.4 Etapas da pesquisa

Para organizar a pesquisa, foram definidas as etapas apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1: Etapas da pesquisa

Objetivo geral: Pesquisar a saúde laboral de docentes em um Curso Técnico em Administração, de uma escola de Santa Catarina.			
Etapa	Objetivo específico	Procedimentos metodológicos	Resultados esperados
1	Compreender o grau de aplicação da Ergonomia no Trabalho Docente na EEB Santa Cruz.	Entrevistas com os docentes da EEB Santa Cruz	Identificação do nível de conhecimento e aplicação da ergonomia no trabalho docente
2	Discutir o uso das normas	Realização de Seminário com	Melhoria do entendimento e conscientização sobre as

	regulamentadoras de Segurança no Trabalho.	especialistas em Segurança no Trabalho e docentes	normas de segurança no trabalho
3	Propor a implantação de Normas de Ergonomia no trabalho docente na Educação Profissional da EEB Santa Cruz, através de uma cartilha informativa	Desenvolvimento de uma cartilha informativa com base em pesquisas e estudos de caso, seguida de sua distribuição entre os docentes	Criação e implementação de uma cartilha informativa eficaz, promovendo a ergonomia no trabalho docente
4	Disponibilizar à Unidade Escolar um modelo de Normas de Ergonomia a serem utilizadas e que podem constar do PPPC	Elaboração de um documento modelo com normas de ergonomia específicas para o ambiente escolar, baseado na cartilha informativa	Disponibilização de um modelo de normas de ergonomia para inclusão no PPP da EEB Santa Cruz

Fonte: elaborado pela autora.

4 PRODUTO EDUCACIONAL

Este capítulo apresenta o produto educacional que resultou da pesquisa realizada.

4.1 Caracterização do Produto Educacional e como foi elaborado

A criação da cartilha de saúde ocupacional voltada para docentes surgiu como uma resposta direta às necessidades identificadas na pesquisa sobre saúde laboral dos professores do Curso Técnico em Administração da Escola de Educação Básica Santa Cruz, em Santa Catarina. O objetivo principal desta iniciativa foi desenvolver um material educativo que abordasse de maneira prática e acessível os principais temas relacionados à ergonomia, saúde e segurança no ambiente de trabalho docente. Durante o processo de elaboração, foram seguidas várias etapas metodológicas, cada uma delas cuidadosamente planejada para garantir a eficácia e a aplicabilidade do produto.

4.2 Processo de Criação da Cartilha de Saúde Ocupacional

O processo de criação da Cartilha de Saúde Ocupacional para o Trabalhador Docente é um esforço multidisciplinar e colaborativo que envolve várias etapas, desde a identificação das necessidades até a disseminação do material. A seguir, detalhamos as principais fases desse processo:

1. **Identificação das Necessidades:** A primeira etapa consistiu em entender as necessidades específicas dos profissionais/docentes em termos de saúde ocupacional. Isso foi realizado através de entrevista com os docentes/profissionais da educação.
2. **Revisão da Literatura e Consulta a Especialistas:** Com base nas necessidades identificadas, realizou-se uma revisão da literatura científica sobre saúde ocupacional, ergonomia, gestão do estresse e bem-estar no ambiente de trabalho.
3. **Elaboração do Conteúdo:** Nesta fase, o conteúdo foi redigido com base nas informações coletadas e na contribuição dos especialistas. O guia aborda tópicos essenciais como a prevenção de lesões ergonômicas, gerenciamento do estresse e

do burnout, práticas de autocuidado, promoção da saúde mental, e a criação de uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos docentes.

4. Design e Formatação: Após a elaboração do conteúdo, a cartilha passou por um processo de design gráfico para garantir que seja visualmente atraente e fácil de ler. Foram escolhidos layouts, fontes e imagens que facilitem a compreensão e tornem a leitura mais agradável. A formatação também inclui a criação de gráficos, tabelas e ilustrações que complementam o texto e ajudam a explicar conceitos complexos de maneira clara.

5. Revisão pela Autora: Inicialmente, a cartilha foi submetida a uma revisão minuciosa pela autora, que se encarrega de corrigir possíveis erros de ortografia, gramática e clareza no texto. Esta revisão garante que o conteúdo esteja bem estruturado, coerente e fácil de compreender.

6. Validação por Profissionais /Docentes: Após a revisão inicial, a cartilha foi avaliada por um grupo de profissionais/docentes que receberam o material para análise. Esses educadores atuaram como validadores, assegurando que as informações apresentadas são relevantes e aplicáveis ao contexto escolar. Eles forneceram feedback detalhado e sugestões de melhorias, que são incorporadas para garantir que a cartilha atenda às necessidades reais dos professores e seja eficaz em promover a saúde ocupacional no ambiente de trabalho.

4.3 Resultados das entrevistas com os docentes

À seguir apresenta-se as questões abordadas e o diagnóstico, recebido:

1. Os professores recebem treinamento em ergonomia para prevenir lesões relacionadas ao trabalho? R: Os educadores não recebem treinamento em ergonomia para prevenir lesões relacionadas ao trabalho, não havendo programas formais de capacitação ou workshops voltados para esse fim.

2. Os professores têm acesso a mobiliário e equipamentos ergonômicos adequados em sua sala de aula? R: Os professores não têm acesso a mobiliário e equipamentos ergonômicos adequados em sua sala de aula. Isso é perceptível pela ausência de cadeiras ajustáveis, mesas ergonômicas ou outros equipamentos que promovam uma postura saudável durante as atividades de ensino. Nem mesmo as lousas digitais foram instaladas corretamente.

3. Existem políticas ou diretrizes institucionais que incentivam a adoção de práticas ergonômicas no ambiente de trabalho docente? R: Não existe. Isso é observado pela falta de diretrizes específicas sobre ergonomia no ambiente escolar.

4. A cultura organizacional da escola valoriza a colaboração e o trabalho em equipe entre os professores? R: A cultura organizacional da escola não prioriza esse ponto, evidenciando-se pela falta de incentivo à cooperação entre os docentes e pela ausência de atividades ou iniciativas que promovam essa colaboração.

5. A cultura organizacional da escola incentiva a inovação e a criatividade no trabalho dos professores? A cultura organizacional da escola não fomenta a inovação e a criatividade no trabalho dos professores, há falta de reconhecimento ou incentivo para a implementação de novas abordagens pedagógicas ou projetos inovadores.

6. A cultura organizacional da escola promove um ambiente de respeito e valorização dos professores e seu trabalho? R: Não. Isso é percebido pela falta de reconhecimento, apoio ou valorização das contribuições dos professores para a comunidade escolar.

7. Os professores recebem treinamento sobre saúde laboral e prevenção de doenças ocupacionais? R: Observa-se a ausência de programas formais de capacitação sobre saúde ocupacional e prevenção de doenças relacionadas ao trabalho.

8. A escola oferece medidas de apoio e suporte para promover a saúde física e mental dos professores? R: A escola não oferece medidas de apoio e suporte para promover a saúde física e mental dos professores, não existem programas ou recursos dedicados ao apoio emocional, físico e psicológico dos docentes, as quais foram fundamentais para direcionar o conteúdo da cartilha de forma a atender aos principais desafios enfrentados pelos educadores.

4.4 Importância da Cartilha de Saúde Ocupacional

A criação e distribuição da Cartilha de Saúde Ocupacional para o Trabalhador Docente é de extrema importância por vários motivos. A seguir, são listados os impactos esperados na aplicação da Cartilha:

1. **Promoção da Saúde e Bem-Estar:** A cartilha serve como uma ferramenta crucial para promover a saúde e o bem-estar dos docentes. Ao fornecer informações e orientações sobre práticas de autocuidado, prevenção de lesões e gestão do estresse, a cartilha ajuda os professores a manterem sua saúde física e mental, essencial para um desempenho profissional eficaz.

2. **Prevenção de Doenças e Lesões:** Um dos principais objetivos da cartilha é prevenir doenças e lesões relacionadas ao trabalho. Orientações sobre ergonomia, postura adequada, e práticas de exercícios físicos durante o expediente ajudam a reduzir o risco de problemas de saúde comuns entre os docentes, como dores nas costas, lesões por esforço repetitivo e estresse excessivo.

3. **Melhoria do Ambiente de Trabalho:** A cartilha também contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e seguro. Ao promover uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos docentes, a cartilha incentiva a implementação de políticas de saúde e segurança, redução de riscos ocupacionais e melhoria das relações interpessoais no ambiente escolar.

4. **Aumento da Satisfação e Retenção de Professores:** Professores que se sentem cuidados e valorizados tendem a ser mais satisfeitos com seu trabalho e a permanecer mais tempo na profissão. A cartilha desempenha um papel importante na redução do burnout e na promoção da satisfação no trabalho, o que, por sua vez, contribui para a retenção de profissionais qualificados no sistema educacional.

5. **Impacto Positivo na Qualidade do Ensino:** A saúde e o bem-estar dos professores têm um impacto direto na qualidade do ensino. Professores saudáveis são mais capazes de criar um ambiente de aprendizagem positivo, inovador e estimulante. Isso beneficia não apenas os docentes, mas também os alunos, que se desenvolvem em um ambiente mais harmonioso e propício ao aprendizado.

6. **Compromisso com a Responsabilidade Social:** A criação da cartilha demonstra um compromisso institucional com a responsabilidade social e a promoção de um ambiente de trabalho justo e saudável. Isso reforça a imagem da instituição como um empregador que valoriza seus colaboradores e se preocupa com seu bem-estar, o que pode atrair novos talentos e fortalecer a comunidade escolar como um todo.

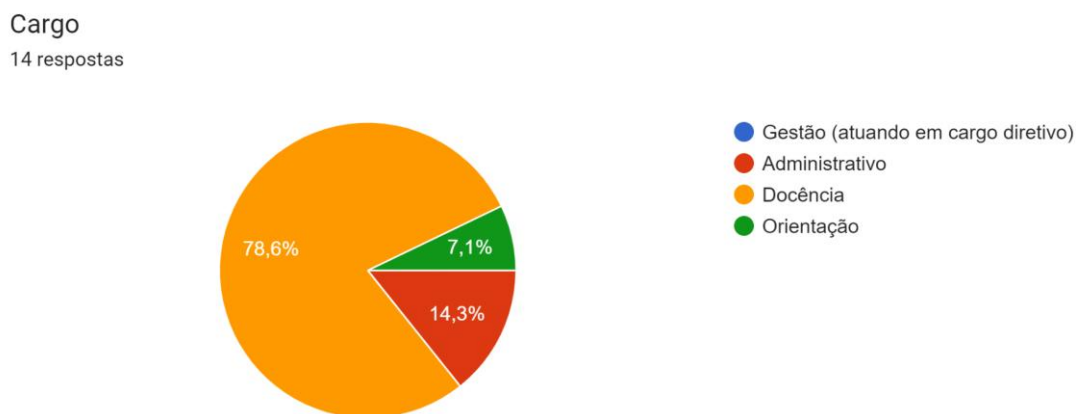
4.5 Processo de Aplicação e Avaliação da Cartilha

A aplicação da Cartilha de Saúde Ocupacional para o Trabalhador Docente foi acompanhada de um processo de avaliação detalhado, realizado por profissionais da Educação Profissional técnica (Gráfico 1 e Gráfico 2). Esse processo teve como objetivo coletar feedback valioso para validar a eficácia do conteúdo e identificar áreas de melhoria.

Os avaliadores foram selecionados entre profissionais/docentes de diferentes disciplinas/áreas, com variado tempo de experiência na Educação Profissional técnica. A diversidade de participantes garantiu uma ampla gama de perspectivas sobre a aplicabilidade e a relevância da cartilha.

A cartilha foi distribuída aos profissionais da Educação Profissional, que tiveram um período determinado para ler e avaliar o material. A leitura foi fundamental para garantir que os avaliadores estivessem familiarizados com o conteúdo antes de fornecerem suas avaliações.

Gráfico 1: Perfil dos avaliadores da Cartilha

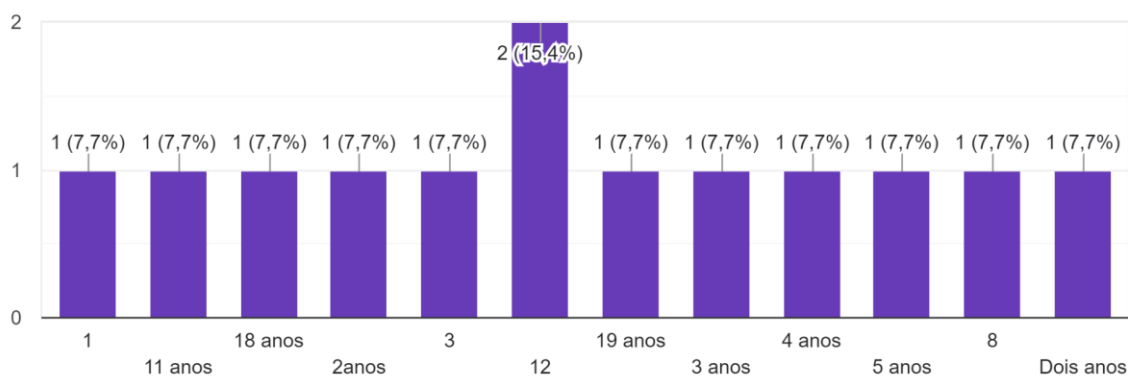


Fonte: elaborado pela autora.

Gráfico 2: Tempo de experiência na EPT dos avaliadores da Cartilha

Tempo de experiência na EPT (em anos)

13 respostas



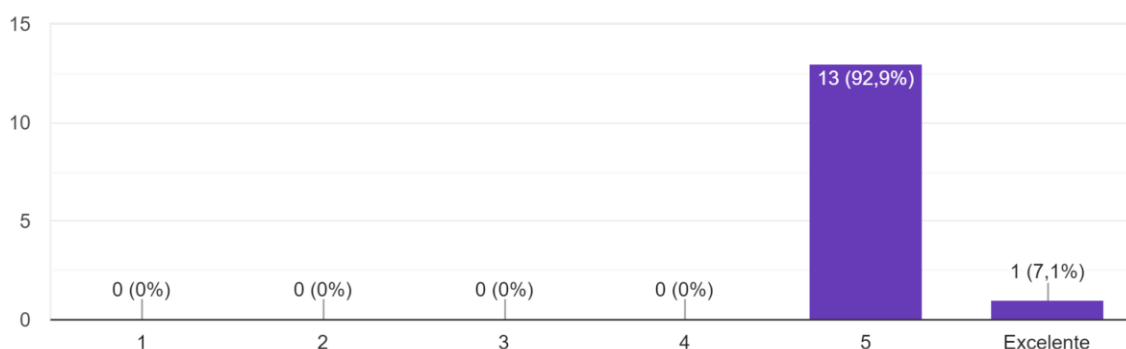
Fonte: elaborado pela autora.

Para a coleta de feedback, foi utilizado um questionário estruturado que abordava diversos aspectos da cartilha (Apêndice 2). O primeiro aspecto avaliado foi a qualidade do conteúdo (Gráfico 3). A maioria dos avaliadores considerou a qualidade do conteúdo excelente ou muito boa, destacando a clareza e a relevância das informações.

Gráfico 3: Avaliação da Cartilha – Qualidade do Conteúdo

Como você avalia a qualidade do conteúdo apresentado?

14 respostas



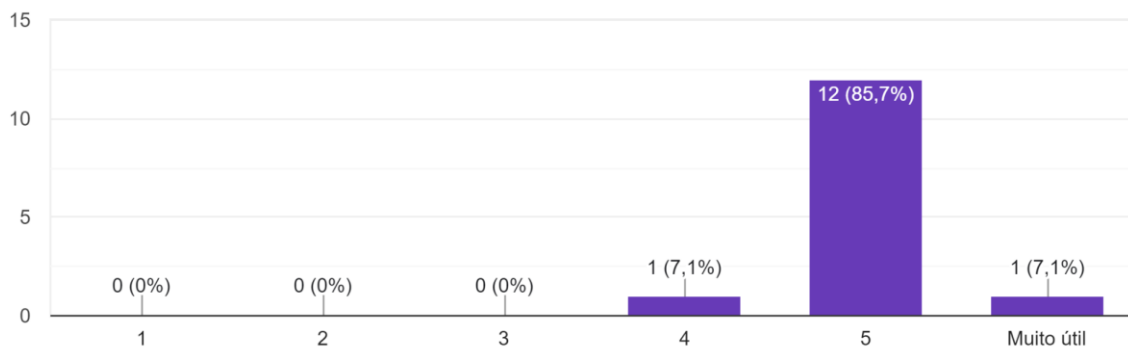
Fonte: elaborado pela autora.

Em seguida, foi questionado sobre a utilidade da Cartilha para o bem-estar e a prática docente (Gráfico 4).

Gráfico 4: Avaliação da Cartilha – Utilidade para o bem-estar e a prática docente

Como você avalia a utilidade da Cartilha para o seu bem-estar e prática docente?

14 respostas



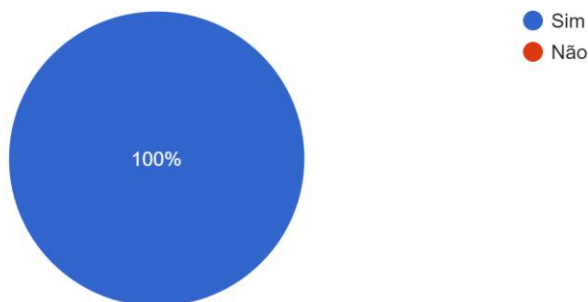
Fonte: elaborado pela autora.

Foi perguntado se os participantes encontraram informações novas (Gráfico 5) e relevantes (Gráfico 6) na Cartilha.

Gráfico 5: Avaliação da Cartilha – Informações novas apresentadas no material

Você encontrou informações novas na Cartilha?

14 respostas

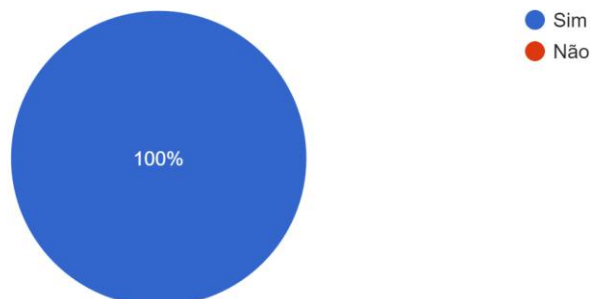


Fonte: elaborado pela autora.

Gráfico 6: Avaliação da Cartilha – Informações relevantes apresentadas no material

Você encontrou informações relevantes na Cartilha?

13 respostas



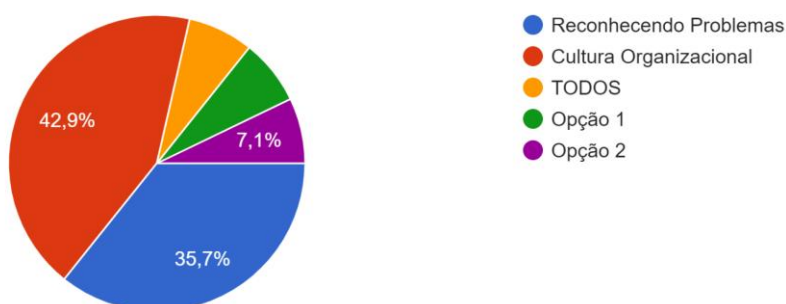
Fonte: elaborado pela autora.

Os participantes indicaram qual seção da Cartilha foi mais útil para a sua prática docente (Gráfico 7).

Gráfico 7: Avaliação da Cartilha – Seções destacadas pelos avaliadores

Qual seção da Cartilha você achou mais útil para a sua prática docente?

14 respostas



Fonte: elaborado pela autora.

A maior parte dos avaliadores não identificou seções específicas que necessitavam de melhorias significativas. No entanto, algumas sugestões pontuais foram feitas, como a inclusão de mais informações sobre saúde visual relacionada ao uso de multtelas. Além da saúde visual, foram sugeridos outros temas como estratégias de gestão do tempo e técnicas de relaxamento no ambiente de trabalho.

Os comentários gerais foram positivos, elogiando a clareza e a aplicabilidade do conteúdo. Um dos avaliadores destacou que a abordagem clara e direta torna a cartilha acessível e prática para os docentes.

Com base nas avaliações e sugestões recebidas, foram feitas revisões na Cartilha para incluir informações adicionais e melhorar a clareza de algumas seções. Este processo contínuo de avaliação e melhoria garante que a cartilha permaneça relevante e eficaz para os docentes.

O processo de aplicação e avaliação da Cartilha de Saúde Ocupacional para o Trabalhador Docente foi um passo crucial para assegurar que o material atendesse às necessidades dos educadores e contribuísse significativamente para a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e seguro.

Analisando e avaliando o contexto da Instituição Escola de Educação Básica Santa Cruz, bem como das suas necessidades, foi identificada a importância de tratar dos conceitos básicos e orientativos relativos à saúde e segurança do trabalho do docente através de uma cartilha por meio digital, disponibilizado à Coordenadoria de Educação da Regional Canoinhas/SC, recebendo o feedback positivo da Supervisoria de Educação quanto a sua relevância para o dia a dia do trabalho docente. Essa fase de análise foi muito importante no processo, pois foi nela em que serão avaliados os impactos da necessidade de elaboração desse material didático, conforme trazido na proposta desta pesquisa.

Com a análise documental proposta, articulada a teoria privilegiada nesta pesquisa, pretendeu-se desenvolver um produto educacional que contribua para a saúde laboral dos docentes do Curso Técnico em Administração da Escola de Educação Básica Santa Cruz, o qual após sua explanação em alguns de seus principais aspectos na CRE, em 07/03/2024, recebeu validação. Importa salientar que participaram do evento, os gestores e docentes do programa CaTec, Catarinense Técnico.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa sobre saúde laboral e ergonomia no trabalho docente, com foco no Curso Técnico em Administração da EEB Santa Cruz, evidencia a importância de se promover ambientes escolares mais saudáveis e adequados às reais necessidades dos profissionais da educação. Ao compreender os fatores que impactam a saúde física e mental dos docentes, torna-se possível propor intervenções que valorizem o bem-estar no trabalho, reduzam os riscos ocupacionais e favoreçam a qualidade do ensino.

A aplicação da ergonomia no ambiente escolar não deve ser vista apenas como um aspecto técnico, mas como uma prática pedagógica e de gestão que contribui para a valorização do profissional da educação e para a construção de um ambiente mais humanizado e produtivo. Dessa forma, o presente estudo busca não apenas levantar dados e reflexões, mas também fomentar uma cultura institucional que priorize a saúde dos trabalhadores da educação como parte essencial do processo educacional.

Como produto educacional derivado desta pesquisa, foi elaborada uma Cartilha de Saúde Laboral do Docente, com orientações práticas sobre ergonomia, prevenção de doenças ocupacionais e promoção da qualidade de vida no ambiente escolar. A cartilha tem como objetivo sensibilizar e informar os profissionais da educação, contribuindo para a construção de espaços escolares mais seguros, saudáveis e acolhedores.

A cartilha foi apresentada aos docentes da instituição e recebeu avaliações bastante positivas, sendo reconhecida como um material relevante, acessível e útil para o dia a dia profissional. Os professores destacaram a importância de abordagens práticas e contextualizadas sobre o tema, além de demonstrarem interesse em aprofundar os cuidados com a saúde no ambiente escolar.

Espera-se que os resultados obtidos e o material desenvolvido contribuam para o fortalecimento das políticas de saúde e segurança no trabalho no âmbito escolar e inspirem outras instituições a desenvolverem ações semelhantes, com foco na prevenção e no cuidado com o trabalhador da educação.

Esperou-se, enquanto resultados da presente pesquisa, através da sistematização das normas, pelos dados obtidos, contribuir para a melhoria do processo de ensino e aprendizagem dos estudantes, a partir da preocupação com a saúde física e mental do trabalhador docente. Ainda, auxiliar a Instituição a

proporcionar melhor qualidade de vida para seus colaboradores, prevenir acidentes e doenças ocupacionais resultantes do trabalho. Sendo assim, esperou-se, a partir dessa pesquisa, contribuir com o campo de investigação da EPT especialmente no que se refere a Ergonomia no Trabalho Docente.

REFERÊNCIAS

ALLAIN, O.; WOLLINGER, P. **História da Educação Profissional no Brasil**. Livro didático digital. Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica. Centro de Referência em Formação. Instituto Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021.

BARROS, Isabel Falcão do Rego. **Fatores antropométricos e biomecânicos da segurança do trabalho**. Manaus: Editora da Universidade do Amazonas, 1996.

BOOG, Gustavo G. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento**. ABTD- 3ª ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 1999.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 06: Equipamentos de Proteção Individual (EPI)*. **Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>. Acesso em: 6 mar. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 07: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)*. **Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>. Acesso em: 6 mar. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 09: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)*. **Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Atualizada pela Portaria SEPRT nº 6.735, de 10 de março de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>. Acesso em: 6 mar. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Norma Regulamentadora nº 17: Ergonomia*. **Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>. Acesso em: 6 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.819, de 16 de janeiro de 2023. Institui a Política Nacional de Atenção Psicossocial nas Comunidades Escolares. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 160, n. 12, p. 1, 17 jan. 2023.

BRASIL. Lei nº 11.741, de 16 de julho de 2008. Altera dispositivos da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para redimensionar, institucionalizar e integrar as ações da educação profissional técnica de nível médio, da educação de jovens e adultos e da educação profissional e tecnológica. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 145, n. 137, p. 5, 17 jul. 2008.

BRASIL. Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. Diário Oficial da

União: seção 1, Brasília, DF, ano 141, n. 141, p. 18, 26 jul. 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm. Acesso em: 4 maio 2025.

CARNEIRO, Laila Leite. **Qualidade de vida no trabalho** / Laila Leite Carneiro; organizadoras: Elizabeth Matos Ribeiro, Márcia Tereza Rebouças Rangel e Rosilda Arruda Ferreira. - 1ª edição - 1ª reimpressão. Salvador: UFBA, PRODEP, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoal: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 13ª Ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. Elsevier Editora, 2014.

DEUS, Rozana F. **Ginásio Santa Cruz de Canoinhas, SC: 1947-1970 - Do Privado ao Estatal**. UNICAMP, 2005.

DOS SANTOS, A. M. DAS CIÊNCIAS DA COGNIÇÃO À CIÊNCIA COGNITIVA - NOVA ÁREA EPISTEMOLÓGICA. **Revista Interdisciplinar de Estudos em Saúde**, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 8–37, 2012. DOI: 10.33362/ries.v1i2.59. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/ries/article/view/59>. Acesso em: 4 maio 2025.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para Melhorar**. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.

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, maio 2005.

GUÉRIN, F., LAVILLE, A., DANIELLOU, F., DURAFFOURG, J., KERGUELEN, A. **Compreender o trabalho para transformá-lo – a prática da ergonomia**. São Paulo Editora Edgard Blucher, 2001.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HANDY, C. **Understanding Organizations**. Oxford University Press, 1993.

LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossociológica**. São Paulo: Atlas, 2004.

IIDA, Itiro. **Ergonomia: projeto e produção**. 3. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2005.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. 9. ed. São Paulo: Pearson, 2017.

MAXIMIANO, José Carlos de Lima. **Administração**: teoria, processo e prática. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MUSSAK, E. **Metamorfose**: a dinâmica da cultura organizacional. Editora Campus, 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Sobre a OIT**. Genebra: OIT, [2024]. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 6 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A condição dos professores**: recomendação Internacional de 1966, um instrumento para a melhoria da condição dos professores. Genebra: OIT/ Unesco, 1984.

OTANI, Nilo. **Livro Didático: Metodologia de Pesquisa**. Disponível em: <https://moodle.ifsc.edu.br/mod/book/view.php?id=543980&chapterid=89294> Acesso em: 05 maio de 2022.

OLIVEIRA, C. **Qualidade de vida no trabalho**: Conceitos e práticas. São Paulo: Editora Atlas, 2018.

RODRIGUES, Iram Jácome. **História do ensino industrial no Brasil**. São Paulo: Xamã, 2002.

SANTA CATARINA. Lei nº 19.111, de 10 de dezembro de 2024. Institui o Programa Escola do Professor, voltado para a promoção do bem-estar emocional, da saúde mental e psicológica dos professores da rede pública de ensino do Estado de Santa Catarina. Diário Oficial do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, SC, n. 22.414-A, p. 1, 11 dez. 2024.

SOUZA, M. A importância da ergonomia escolar na promoção da saúde dos alunos. **Revista Brasileira de Ergonomia**, 8(2), 45-58, 2019.

SCHEIN, Edgar H. **Organizational culture and leadership**. 4. ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2010.

THIOLLENT, M. **Metodologia de Pesquisa-ação**. São Paulo: Saraiva, 2009.

VAINFAS, Ronaldo. Dicionário do Brasil colonial: 1500–1808. Rio de Janeiro: Objetiva, 2008.

WISNER, Alain. **Por dentro do trabalho**: ergonomia, método e técnica. São Paulo, 1987.

WHOQOL – Grupo da Organização Mundial da Saúde. WHOQOL-BREF: Grupo Brasil. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
<https://www.ufrgs.br/qualidep/index.php/qualidade-de-vida> acesso em 04/05/2025.

APÊNDICE 1

QUESTÕES DA PESQUISA

1. Os professores recebem treinamento em ergonomia para prevenir lesões relacionadas ao trabalho?
2. Os professores têm acesso a mobiliário e equipamentos ergonômicos adequados em sua sala de aula?
3. Existem políticas ou diretrizes institucionais que incentivam a adoção de práticas ergonômicas no ambiente de trabalho docente?
4. A cultura organizacional da escola valoriza a colaboração e o trabalho em equipe entre os professores?
5. A cultura organizacional da escola incentiva a inovação e a criatividade no trabalho dos professores?
6. A cultura organizacional da escola promove um ambiente de respeito e valorização dos professores e seu trabalho?
7. Os professores recebem treinamento sobre saúde laboral e prevenção de doenças ocupacionais?
8. A escola oferece medidas de apoio e suporte para promover a saúde física e mental dos professores?
9. Existe um ambiente de trabalho adequado que considera aspectos ergonômicos e previne lesões e problemas de saúde relacionados ao trabalho dos professores?

APÊNDICE 2

FORMULÁRIO DE QUESTÕES DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

Avaliação da Cartilha de Saúde Ocupacional para o Trabalhador Docente

Prezado(a):

Convidamos você a conhecer e avaliar a Cartilha de Saúde Ocupacional para o Trabalhador Docente, Produto Educacional vinculado à pesquisa de mestrado de Marisa Galeski Nepomuceno, no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica do IFSC.

Acesse a Cartilha neste link: [Clique aqui para acessar a Cartilha https://drive.google.com/file/d/1rgdBx77IbE2sQlinjyAcO_P6a7ihyeXy/view](https://drive.google.com/file/d/1rgdBx77IbE2sQlinjyAcO_P6a7ihyeXy/view)

Suas respostas são confidenciais e anônimas.

Agradecemos por dedicar um momento para nos fornecer seu feedback sobre a Cartilha. Sua opinião é muito importante para nós.

Mestranda: Marisa Galeski Nepomuceno

Orientadora: Prof. Dra. Crislaine Gruber

CONSENTIMENTO DA PESSOA (TITULAR) COMO PARTICIPANTE DE PESQUISA

Eu concordo em participar do estudo. Fui devidamente informado (a) e esclarecido (a) pela pesquisadora sobre a pesquisa e os procedimentos nela envolvidos, bem como os riscos e benefícios decorrentes da minha participação. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento e ter acesso ao registro do consentimento sempre que solicitado.

Dados Demográficos

Cargo

Gestão (atuando em cargo diretivo)

Administrativo

Docência

Outros

adicionar outra opção

Disciplina/Função

texto de resposta curta

Disciplina/Função

texto de resposta curta

Da Cartilha

Antes de responder este formulário, efetue a leitura da cartilha disponível no link:

[Clique aqui para acessar a Cartilha](#)

Você leu a Cartilha de Saúde Ocupacional para o Trabalhador Docente?

Sim

Não

Como você avalia a **qualidade** do conteúdo apresentado?

Nada relevante

Extremamente relevante

Como você avalia a **utilidade** da Cartilha para o seu bem-estar e prática docente?

Nada útil

Extremamente útil

Você encontrou informações **novas** na Cartilha?

Sim

Não

Qual seção da Cartilha você achou mais útil para a sua prática docente?

Reconhecendo Problemas

Cultura Organizacional

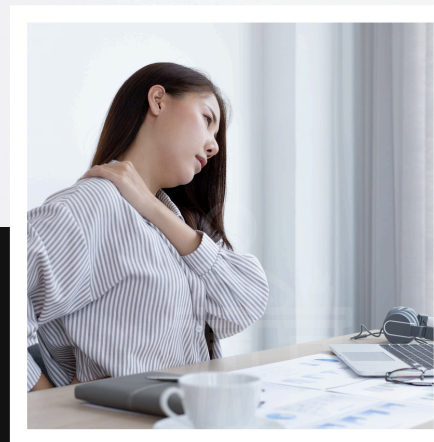
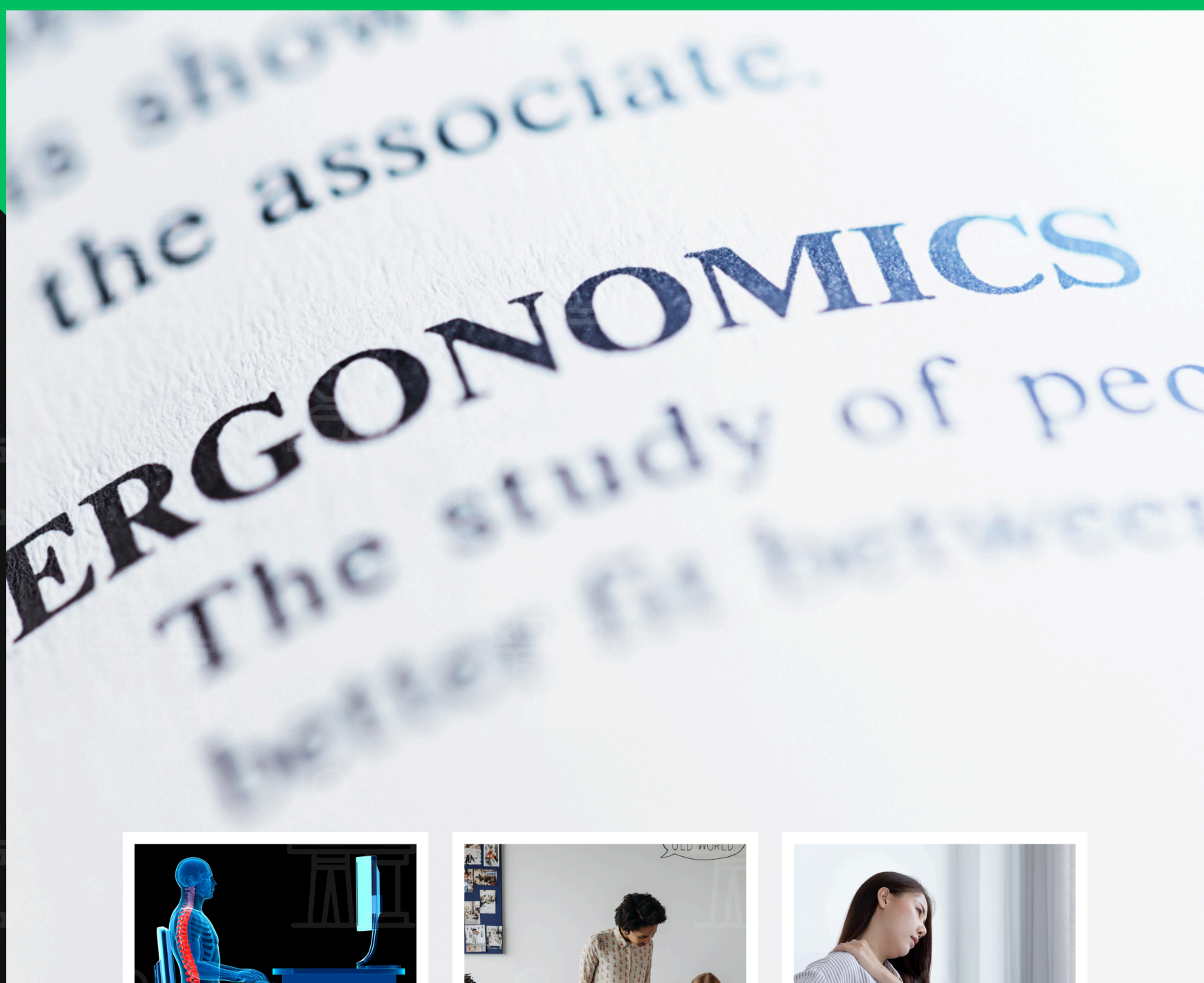
Há alguma seção que você acha que poderia ser melhorada? Caso sim, por favor, especifique:

Você tem alguma sugestão de temas que gostaria de ver abordados em futuras cartilhas ou materiais de apoio?

Caso deseje, deixe seus comentários gerais sobre a Cartilha.

APÊNDICE 3**PRODUTO EDUCACIONAL: CARTILHA**

CARTILHA DE SAÚDE OCUPACIONAL



PARA O TRABALHADOR DOCENTE



Prezados Gestores Escolares,

É com grande satisfação que apresentamos a vocês o Guia sobre Saúde Ocupacional do Trabalhador Docente, uma ferramenta essencial para promover o bem-estar e a qualidade de vida dos profissionais que dedicam suas vidas ao ensino na Educação profissional e tecnológica. Reconhecemos o papel fundamental dos gestores escolares na garantia de um ambiente de trabalho saudável e seguro para toda a comunidade escolar, e este guia visa fornecer orientações práticas e recursos valiosos para alcançar esse objetivo.

Ao disponibilizar essa cartilha, ela pode ser distribuída em formatos físicos ou digitais, como material de treinamento em workshops, disponibilizada *online* ou até mesmo incorporada em programas de desenvolvimento profissional. Isso ajuda a criar uma cultura organizacional que valoriza a saúde e o bem-estar dos docentes, resultando em ambientes de trabalho mais produtivos e saudáveis.

Sabemos que os desafios enfrentados pelos docentes vão além das responsabilidades acadêmicas, incluindo aspectos relacionados à saúde física, mental e emocional. Portanto, é imperativo que os gestores estejam equipados com conhecimentos e estratégias eficazes para apoiar seus colaboradores em todas as esferas de sua vida profissional.

Neste guia, abordaremos uma variedade de tópicos pertinentes à saúde ocupacional dos trabalhadores docentes, desde a prevenção de lesões ergonômicas até o gerenciamento do estresse e do esgotamento. Além disso, forneceremos diretrizes para a implementação de práticas de autocuidado e para a criação de uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos funcionários.

À medida que navegamos por um cenário educacional em constante evolução, é crucial que estejamos atentos às necessidades e desafios enfrentados pelos profissionais que moldam o futuro de nossos alunos. Este guia representa um compromisso com a promoção da saúde e do sucesso de nossos docentes, e esperamos que ele sirva como um recurso valioso em sua jornada de liderança escolar.

Como mestrande e professora da Educação Profissional e Tecnológica, com mais de uma década de experiência, tenho testemunhado de perto os desafios enfrentados pelos docentes no que diz respeito à saúde ocupacional. Ao longo dos meus anos de dedicação ao ensino, tenho sido uma observadora atenta dos problemas destacados no guia, desde as demandas físicas intensas até as pressões emocionais que permeiam a profissão docente. Minha pesquisa de mestrado visa não apenas evidenciar esses desafios, mas também apontar possíveis soluções e encaminhamentos para mitigar seus impactos negativos.

Atenciosamente,

Marisa Galeski Nepomuceno -Mestra

Prof.^aCrislaine Gruber- Orientadora

Prof. Dr. Paulo Roberto Wollinger-Coorientador

Palavras-chave: Bem-Estar Físico e Mental; Aspectos Ergonômicos; Cultura Organizacional.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	
2. RECONHECENDO PROBLEMAS.....	
○ SAÚDE FÍSICA E MENTAL DOS DOCENTES.....	
▪ DESEMPENHO PROFISSIONAL.....	
▪ REDUÇÃO DO ESTRESSE E BURNOUT.....	
▪ PREVENÇÃO DE DISTÚRBIOS PSICOSSOCIAIS.....	
▪ MELHORIA DO BEM-ESTAR GERAL DOS PROFESSORES.....	
▪ CAMPANHAS DE CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE SAÚDE MENTAL.....	
▪ IMPLEMENTAÇÃO DE INTERVALOS ATIVOS DURANTE O EXPEDIENTE.....	
○ AMBIENTE DE TRABALHO.....	
▪ AMBIENTE DE APRENDIZAGEM POSITIVO.....	
▪ MELHORIA NA RELAÇÃO PROFESSOR ALUNO.....	
▪ INOVAÇÃO E ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL.....	
○ SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	
▪ IDENTIFICAR E MITIGAR RISCOS OCUPACIONAIS.....	
▪ APLICAÇÃO DE TREINAMENTOS EM ERGONOMIA E POSTURA.....	
▪ CONFORMIDADE LEGAL.....	
▪ MITIGAÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS E IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS PREVENTIVAS.....	
.....	
▪ TREINAMENTO.....	

3.CULTURA ORGANIZACIONAL.....

- Cultura de Segurança.....
- Promover Ambientes de Trabalho Seguros e Saudáveis.....
- Redução de Acidentes e Lesões Relacionadas ao Trabalho.....
- Orientações sobre Postura Adequada....
- Estratégias para Redução do Estresse...
- Criação de Espaços de Descanso e Relaxamento.....
- Promoção de Hábitos Saudáveis.....
 - Atividades Físicas.....
 - Hábitos Alimentares.....
 - Campanhas Antitabagismo e Promoção da Saúde.....
- Noções Básicas de Primeiros Socorros..
- Conscientização sobre Procedimentos de Emergência.....
- Acesso a Recursos de Saúde.....
 - Atendimento Médico e Psicológico....

4.CONSIDERAÇÕES FINAIS.....

- A Saúde Ocupacional como Pilar para a Qualidade de Vida.....
- Compromisso Institucional com o Bem-Estar dos Docentes.....
- Promoção de uma Cultura de Saúde e Segurança no Trabalho.....



CARTILHA DE SAÚDE OCUPACIONAL PARA O TRABALHADOR DOCENTE

POR: MARISA GALESKI NEPOMUCENO



OBJETIVOS

A escolha de criar e disponibilizar esta Cartilha de Saúde para Docentes, tem como objetivos específicos: Prevenção de Doenças e Promoção da Saúde; Gestão do Estresse, Ergonomia e Postura, Segurança e Cuidados no Trabalho Docente; destacando a importância da construção de uma rede de apoio a comunidade escolar, com foco no Trabalhador Docente, promovendo a partilha de experiências e estratégias para lidar com desafios comuns.

1. INTRODUÇÃO

Em meio à complexidade do ambiente educacional, os docentes desempenham um papel fundamental na formação das mentes do futuro. Contudo, para que essa missão seja cumprida de maneira eficaz e sustentável, é imperativo garantir que os educadores desfrutem de condições laborais que preservem sua saúde, bem-estar emocional e integridade. Esta iniciativa visa não apenas criar uma cartilha de saúde ocupacional para docentes, mas também abordar questões críticas que afetam o ambiente de trabalho, como a comunicação não violenta, o abuso de autoridade e as deficiências comunicativas.

Adicionalmente, esta Cartilha buscará estabelecer políticas de saúde e segurança no trabalho, reconhecendo que um ambiente seguro é crucial para o desempenho eficaz dos docentes. Ao promover a saúde mental e física, esta iniciativa visa não apenas prevenir riscos ocupacionais, mas também criar uma base sólida para a excelência na docência.

Ao longo desta, serão exploradas práticas, orientações e políticas que não apenas salvaguardam a saúde ocupacional dos docentes, mas também fortaleçam os alicerces de uma comunidade educacional vibrante, justa e produtiva. Além disso, a Importância da Saúde Ocupacional para Docentes, o Reconhecimento dos Riscos no Ambiente de Trabalho, e o Papel da Prevenção na Promoção da Saúde também devem ser amplamente explorados.

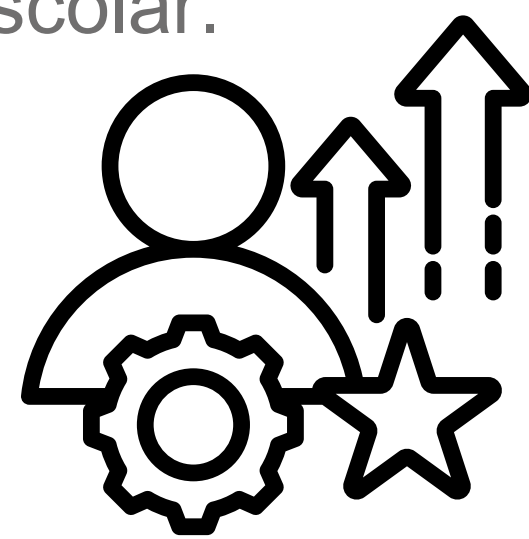
2. RECONHECENDO PROBLEMAS



- **Saúde Física e Mental dos Docentes:**

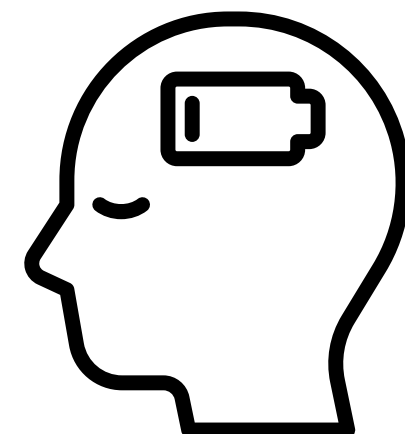
Preservar a saúde física e mental dos docentes é de extrema importância, pois esses profissionais desempenham um papel crucial na formação e no desenvolvimento dos estudantes. A qualidade do ensino está diretamente relacionada ao bem-estar dos professores, que enfrentam desafios diários no ambiente escolar.

- **Desempenho Profissional:**

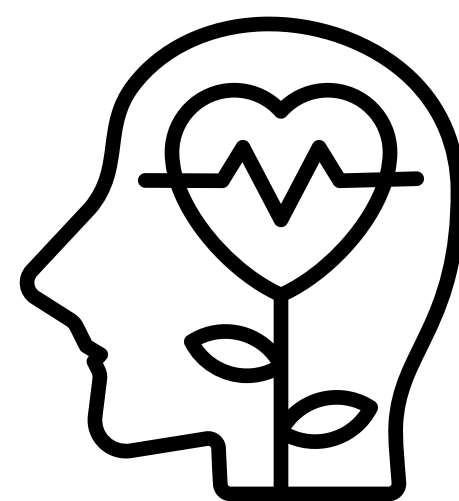


Professores saudáveis têm maior capacidade de desempenhar suas funções de maneira eficaz. A saúde física permite que eles mantenham níveis adequados de energia e resistência para enfrentar as demandas do dia a dia. Já a saúde mental está diretamente ligada à criatividade, concentração e capacidade de lidar com situações desafiadoras.

- **Redução do Estresse e Burnout:**



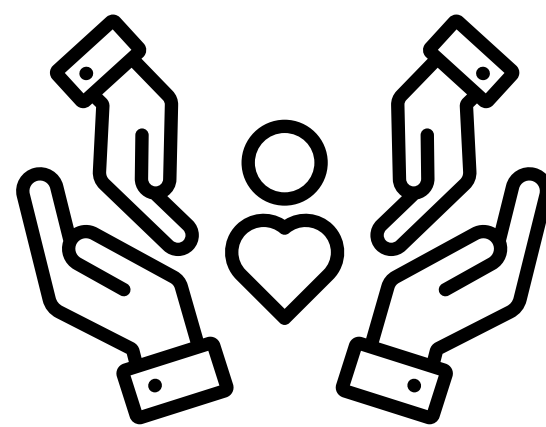
A profissão docente muitas vezes está associada a altos níveis de estresse devido à carga de trabalho, pressões externas e desafios constantes. Cuidar da saúde mental é fundamental para prevenir o burnout, contribuindo para a satisfação no trabalho e a permanência desses profissionais no sistema educacional.



• **Prevenção de Distúrbios Psicossociais:**

A prevenção de distúrbios psicossociais no ambiente de trabalho é fundamental para promover o bem-estar mental dos colaboradores. Inicialmente, as organizações devem identificar fatores de risco, como excesso de carga de trabalho, falta de apoio social, ambientes hostis ou falta de reconhecimento. Estratégias preventivas incluem a implementação de políticas que promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a promoção de uma cultura de respeito e apoio, o estabelecimento de canais eficazes para lidar com conflitos e o fornecimento de recursos para lidar com o estresse, como programas de apoio psicológico e palestras educativas.

Além disso, líderes desempenham um papel crucial modelando práticas saudáveis e incentivando um ambiente de trabalho que valorize a saúde mental. A promoção de uma comunicação aberta, o reconhecimento dos desafios enfrentados pelos colaboradores e a oferta de flexibilidade no trabalho são medidas adicionais que contribuem significativamente para a prevenção de distúrbios psicossociais. Ao adotar uma abordagem abrangente que integre tanto ações preventivas quanto de apoio, as organizações não apenas criam ambientes mais saudáveis e produtivos, mas também fortalecem a resiliência e o comprometimento de seus colaboradores.



SUGERE-SE :

- **Melhoria do Bem-Estar Geral dos Professores-Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal:**

Incentive práticas que promovam um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal. Isso inclui políticas de flexibilidade no horário de trabalho e a promoção de períodos regulares de descanso.



- **Promoção da Saúde Mental:**

Implemente programas de conscientização e promoção da saúde mental, destacando a importância do autocuidado e fornecendo recursos para lidar com o estresse e a pressão.



- **Reconhecimento e Valorização:**

Reconheça publicamente o trabalho árduo e dedicação dos professores, promovendo um ambiente em que seu esforço seja valorizado. Crie sistemas de reconhecimento e recompensa que destaquem conquistas e contribuições significativas.



• Ambientes de Aprendizagem Positivos:

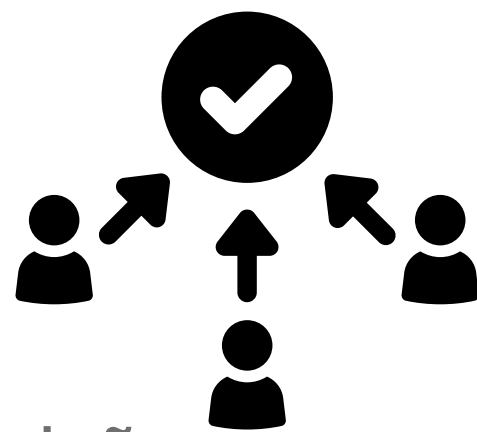
Fomente ambientes de aprendizagem positivos, nos quais os professores se sintam apoiados e capacitados a criar experiências educacionais estimulantes. Proporcione recursos e tecnologias educacionais que facilitem o processo de ensino e aprendizagem.



• Políticas de Prevenção de Estresse:

Desenvolva políticas proativas para prevenir o estresse, abordando fatores como carga de trabalho excessiva e pressão para resultados. Implemente estratégias para gerenciar situações estressantes e promova uma cultura que valorize a saúde mental.

• Participação e Tomada de Decisão:



Envolva os professores na tomada de decisões relacionadas ao ambiente de trabalho e ao currículo escolar. Fomente a participação ativa dos professores em iniciativas que impactem diretamente seu papel, criando um senso de pertencimento e responsabilidade. Ao abordar esses aspectos, as instituições educacionais podem criar um ambiente propício ao bem-estar geral dos professores, promovendo não apenas a qualidade de vida desses profissionais, mas também a excelência no processo educativo. Essas medidas são essenciais para garantir que os educadores possam desempenhar seu papel de forma eficaz e sustentável.



- Campanhas de Conscientização sobre Saúde Mental:

Para realizar campanhas eficazes de conscientização sobre saúde mental, é crucial adotar uma abordagem abrangente que promova a compreensão, reduza o estigma e ofereça recursos de apoio. Inicie comunicando informações educativas sobre saúde mental, desmistificando conceitos equivocados e destacando a importância do bem-estar emocional. Utilize canais de comunicação acessíveis, como redes sociais, palestras e material impresso, para alcançar um público diversificado.

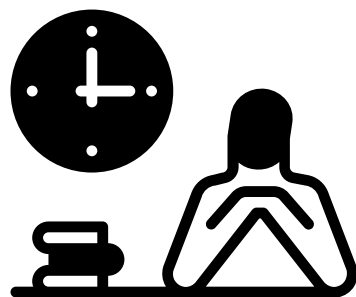


Incentive a empatia e a solidariedade, encorajando conversas abertas sobre saúde mental. Crie espaços seguros para o compartilhamento de experiências, seja por meio de depoimentos pessoais, eventos com palestrantes especializados ou grupos de apoio. Facilite o acesso a recursos, como linhas diretas de apoio psicológico e informações sobre serviços de saúde mental locais. Envolver lideranças e influenciadores na promoção da campanha também pode amplificar sua eficácia, estabelecendo um compromisso coletivo com a importância da saúde mental e destigmatizando a busca por ajuda.

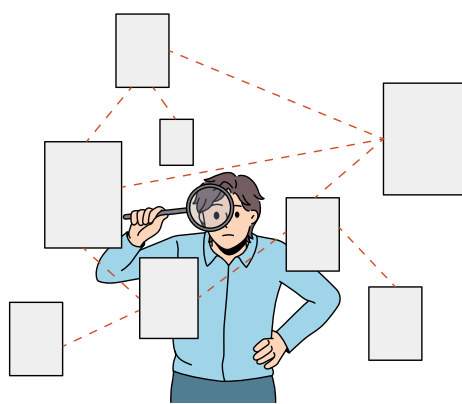


• Implementação de Intervalos Ativos Durante o Expediente:

Para implementar intervalos ativos durante o expediente, comece por conscientizar os funcionários sobre os benefícios de pausas curtas para a saúde física e mental. Estabeleça uma política que promova a inclusão desses intervalos no cotidiano, incentivando os colaboradores a se levantarem, alongarem-se e movimentarem-se regularmente. Disponibilize áreas designadas para atividades físicas ou promova atividades coletivas breves, como caminhadas curtas ou exercícios de alongamento, para criar uma cultura de bem-estar. Utilize ferramentas tecnológicas, como aplicativos de lembretes, para incentivar a adesão a esses intervalos.



Integre os intervalos ativos ao planejamento diário, evitando interferências com tarefas cruciais. Crie um ambiente que encoraje a desconexão, incentivando os funcionários a utilizar esses momentos para relaxar e recarregar as energias. Monitore a eficácia desses intervalos, solicitando feedback e ajustando a abordagem conforme necessário. Reconheça e celebre os esforços dos colaboradores que aderem a essa prática, reforçando a importância do equilíbrio entre trabalho e movimento. Mantenha uma comunicação aberta sobre os benefícios percebidos, promovendo a sustentabilidade dessa prática ao longo do tempo.



Paralelamente, a realização de pesquisas de clima organizacional, monitoramento do absenteísmo e presenteísmo, bem como a coleta de *feedback* direto dos docentes sobre as condições de trabalho são estratégias interligadas. Essas práticas permitem obter *insights* sobre o ambiente psicossocial, identificar áreas de insatisfação e avaliar o impacto das condições de trabalho na saúde e no engajamento dos professores. Integrar essas abordagens possibilita uma visão abrangente, possibilitando à instituição implementar medidas específicas para promover um ambiente educacional saudável e propício ao desenvolvimento profissional e pessoal dos docentes.



• RECOMENDA-SE:

Psicólogos Educacionais: Eles podem ajudar a lidar com questões emocionais dos professores, como estresse, ansiedade ou burnout. Isso pode ser feito por meio de aconselhamento individual ou em grupo, estratégias de gerenciamento de estresse e desenvolvimento de habilidades de autocuidado.

2. RECONHECENDO PROBLEMAS Ambiente do Trabalho



- **Ambiente de Aprendizagem Positivo:**

Professores saudáveis contribuem para a criação de um ambiente de aprendizagem mais positivo. Eles são capazes de lidar melhor com as diversidades e desafios, promovendo um clima de sala de aula mais harmonioso e estimulante para o desenvolvimento acadêmico e emocional dos alunos.



- **Melhoria na Relação Professor-Aluno:**

A saúde mental dos professores também impacta diretamente na relação com os alunos. Professores que estão emocionalmente equilibrados são mais propensos a compreender as necessidades dos estudantes, a responder de forma adequada aos desafios comportamentais e a estabelecer vínculos positivos.



- **Inovação e Atualização Profissional:**

A saúde física e mental dos docentes está diretamente relacionada à capacidade de inovação e à disposição para a atualização constante. Professores saudáveis são mais propensos a participar de programas de desenvolvimento profissional, incorporando novas abordagens pedagógicas e tecnologias no processo de ensino.



RECOMENDA-SE:

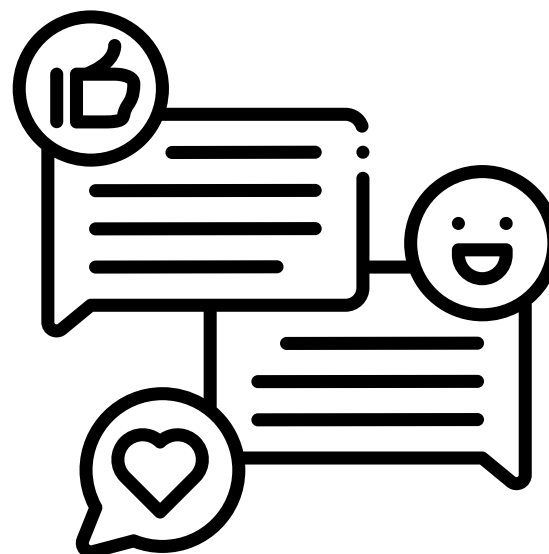
Orientadores Educacionais: Eles podem fornecer suporte emocional e profissional aos professores, ajudando-os a lidar com questões como estresse, conflitos com alunos ou colegas, e também podem oferecer orientação sobre práticas pedagógicas eficazes.



2. RECONHECENDO PROBLEMAS Saúde e Segurança no Trabalho:

- **Identificar e Mitigar Riscos Ocupacionais:**

A identificação e mitigação de riscos ocupacionais são elementos cruciais para promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Isso é particularmente relevante em setores nos quais os trabalhadores enfrentam diversos perigos, como a indústria, a construção civil, a saúde, entre outros. Aqui estão algumas etapas importantes para identificar e mitigar riscos ocupacionais: Realizar avaliações periódicas para identificar potenciais riscos ocupacionais em cada área de trabalho. Considerar fatores físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais. Análise de Incidentes: Analisar incidentes anteriores para identificar padrões e causas subjacentes. Usar essas análises para prever e prevenir futuros incidentes similares.



- **SUGERE-SE:**

Feedback dos Trabalhadores: Incentive os trabalhadores a relatarem condições inseguras ou práticas inadequadas. Crie um ambiente que promova a comunicação aberta sobre segurança no trabalho.

- **Aplicação:**

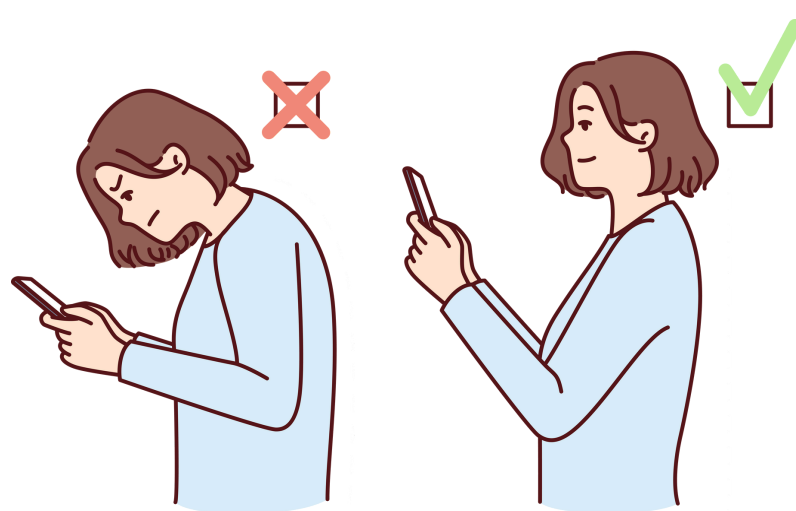


Treinamentos em Ergonomia e Postura. A aplicação de treinamentos em ergonomia e postura é fundamental para promover a saúde física e prevenir lesões nos docentes, considerando a natureza do trabalho que frequentemente envolve longos períodos de tempo em salas de aula. Aqui estão algumas maneiras de implementar eficazmente esses treinamentos:



- **Avaliação Ergonômica Individual:**

Inicie com uma avaliação ergonômica individual, identificando as posturas e movimentos que os docentes frequentemente adotam durante as atividades diárias. Personalize os treinamentos com base nas necessidades específicas de cada docente, abordando questões como a altura das mesas, cadeiras e o posicionamento do computador.



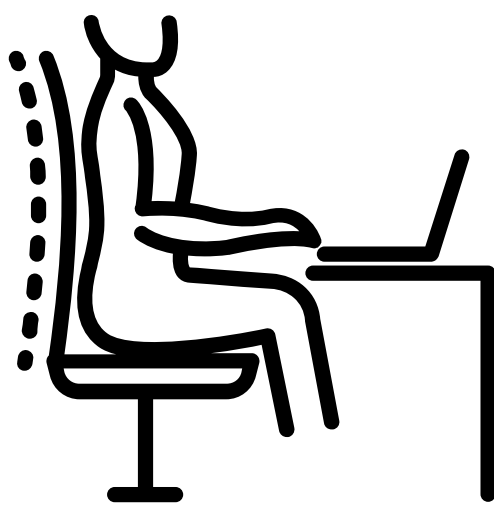
• Sensibilização sobre Ergonomia:

Realize sessões de sensibilização para conscientizar os docentes sobre a importância da ergonomia e postura correta. Explique como práticas ergonômicas adequadas podem prevenir dores musculares, lesões e fadiga, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável.



• Treinamentos Práticos:

Realize treinamentos práticos que abordem técnicas de ergonomia aplicadas ao ambiente de sala de aula. Isso pode incluir demonstrações de posturas corretas ao ficar em pé, sentar e usar computadores. Inclua exercícios de alongamento e fortalecimento que os docentes possam incorporar em sua rotina diária para melhorar a flexibilidade e prevenir desconfortos físicos.



- **Design de Mobiliário e Ambiente:**

Oriente sobre o *design* de mobiliário e *layout* da sala de aula, enfatizando a importância de cadeiras ajustáveis, mesas ergonomicamente projetadas e boa iluminação. Colabore com a administração escolar para garantir que os ambientes de trabalho sejam configurados de maneira a promover a ergonomia.



- **Integração na Rotina Diária:**

Incentive a integração das práticas de ergonomia na rotina diária, como ajustar a altura da cadeira, fazer pausas regulares e adotar posturas corretas durante as atividades de ensino. Forneça lembretes visuais, como cartazes e folhetos, para reforçar as boas práticas ergonômicas no ambiente escolar.



• **Feedback e Acompanhamento:**

Estabeleça um sistema de *feedback* para que os docentes possam relatar questões ergonômicas ou solicitar ajustes no ambiente de trabalho. Realize avaliações periódicas para monitorar o progresso e oferecer suporte contínuo, ajustando as estratégias conforme necessário. Ao incorporar essas práticas, os treinamentos em ergonomia e postura não apenas capacitam os docentes a cuidarem melhor de sua saúde física, mas também contribuem para um ambiente escolar mais produtivo e propício ao ensino de qualidade. Essa abordagem proativa é essencial para promover a longevidade na carreira e o bem-estar geral dos profissionais da educação.

A avaliação ergonômica dos locais de trabalho, como destacado na primeira opção, é um passo fundamental para garantir ambientes laborais saudáveis e produtivos. Ela envolve a análise cuidadosa de fatores ergonômicos, como mobiliário, disposição de equipamentos e iluminação, visando identificar possíveis riscos que possam afetar a saúde e o desempenho dos docentes. Ao realizar essa avaliação de forma regular, as instituições educacionais podem implementar ajustes e melhorias específicas, promovendo o bem-estar dos professores e, conseqüentemente, contribuindo para um ambiente de aprendizagem mais eficiente.



• RECOMENDA-SE:

Ergonomistas: Podem realizar avaliações ergonômicas específicas nas salas de aula para identificar problemas de postura, movimento e uso de equipamentos, e oferecer recomendações para melhorar a ergonomia do ambiente de trabalho dos professores.



ASPECTOS LEGAIS:



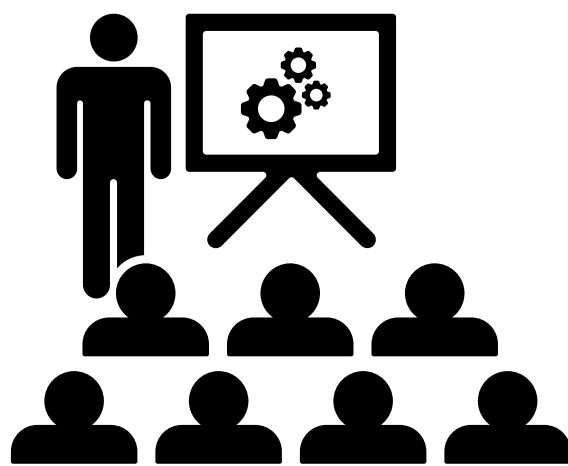
- **Conformidade Legal:**

Mantenha-se atualizado sobre regulamentações e padrões de segurança ocupacional. Garanta que todos os procedimentos estejam em conformidade com as leis e regulamentos locais.



- **Mitigação de Riscos Ocupacionais e Implementação de Medidas Preventivas:**

Desenvolva e implemente medidas preventivas com base nas avaliações de risco. Introduza controles de engenharia, práticas de trabalho seguras e equipamentos de proteção individual (EPI) quando necessário.



- **Treinamento e Conscientização:**

Forneça treinamento regular sobre práticas seguras e procedimentos de emergência. Garanta que os trabalhadores compreendam os riscos associados às suas funções e saibam como mitigá-los.



• **Uso Adequado de Equipamentos:**

Certifique-se de que os trabalhadores usem corretamente os equipamentos de segurança e EPIs. Realize manutenção regular de equipamentos para garantir seu funcionamento adequado. Ergonomia no Ambiente de Trabalho: Adote princípios ergonômicos para minimizar o estresse físico e mental. Ajuste a disposição do local de trabalho para promover posturas adequadas e reduzir lesões musculoesqueléticas.



• **Monitoramento Contínuo:**

Implemente sistemas de monitoramento contínuo para identificar novos riscos. Realize avaliações regulares para garantir que as medidas de mitigação estejam eficazes.



3. CULTURA ORGANIZACIONAL

• a- Cultura de Segurança:

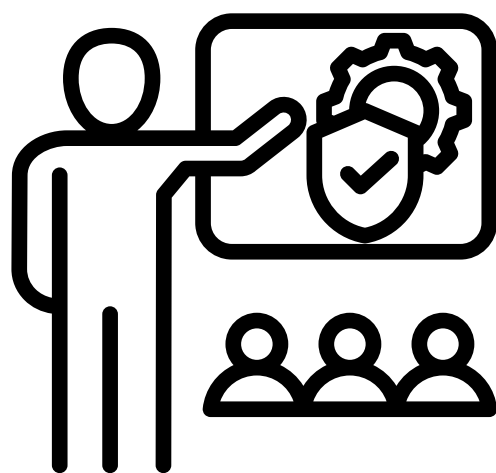
Fomente uma cultura organizacional que valorize a segurança. Reconheça e recompense práticas seguras e promova a responsabilidade coletiva pela segurança no trabalho. Ao adotar uma abordagem proativa na identificação e mitigação de riscos ocupacionais, as organizações podem criar ambientes de trabalho mais seguros, reduzir lesões e promover o bem-estar dos trabalhadores. Essa abordagem não apenas atende às responsabilidades legais, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais produtivo e saudável.





b-Promover Ambientes de Trabalho Seguros e Saudáveis:

Promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis é essencial para garantir o bem-estar dos colaboradores e otimizar a produtividade organizacional. Isso requer uma abordagem holística que abranja desde a identificação proativa de riscos ocupacionais até a implementação de medidas preventivas e a promoção de uma cultura de segurança.



Empresas devem realizar avaliações regulares de riscos, investir em treinamentos que abordem práticas seguras e fornecer os equipamentos adequados. Além disso, é crucial fomentar uma cultura que encoraje a comunicação aberta sobre questões de segurança, reconhecendo e recompensando práticas exemplares. Ao criar um ambiente onde a saúde e a segurança ocupacional são prioridades, as organizações não apenas cumprem suas responsabilidades legais, mas também cultivam um clima de confiança, promovendo o engajamento e a satisfação dos funcionários.

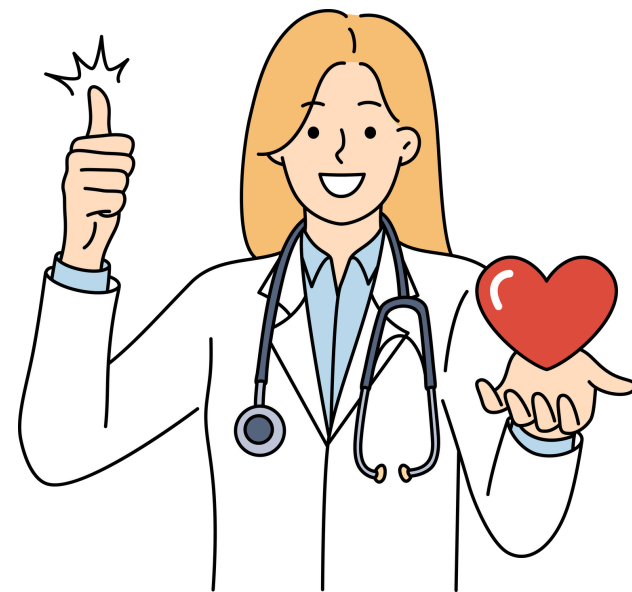


Redução de Acidentes e Lesões Relacionadas ao Trabalho:

A redução de acidentes e lesões relacionadas ao trabalho é uma prioridade fundamental para garantir ambientes laborais seguros e preservar a saúde dos colaboradores. Inicialmente, é crucial realizar avaliações abrangentes de riscos ocupacionais, identificando áreas potencialmente perigosas e implementando medidas preventivas. A promoção de treinamentos regulares sobre práticas seguras, o fornecimento adequado de equipamentos de proteção individual (EPI) e a manutenção preventiva de máquinas e ferramentas são estratégias eficazes para mitigar riscos.



Finalmente, a adoção de tecnologias e práticas inovadoras, como sistemas de monitoramento contínuo e análise de dados, pode proporcionar *insights* valiosos para aprimorar continuamente as medidas de segurança. Ao integrar essas abordagens, as organizações não apenas atendem às normas regulatórias, mas também criam ambientes de trabalho nos quais os colaboradores se sentem protegidos, valorizados e motivados, resultando em uma significativa redução de acidentes e lesões relacionadas ao trabalho.



• RECOMENDA-SE :

Médicos do trabalho:

Podem ajudar a lidar com questões de saúde física e mental dos professores, oferecendo diagnóstico e tratamento para condições médicas, prescrevendo medicamentos quando necessário e fornecendo orientação sobre saúde geral e bem-estar.



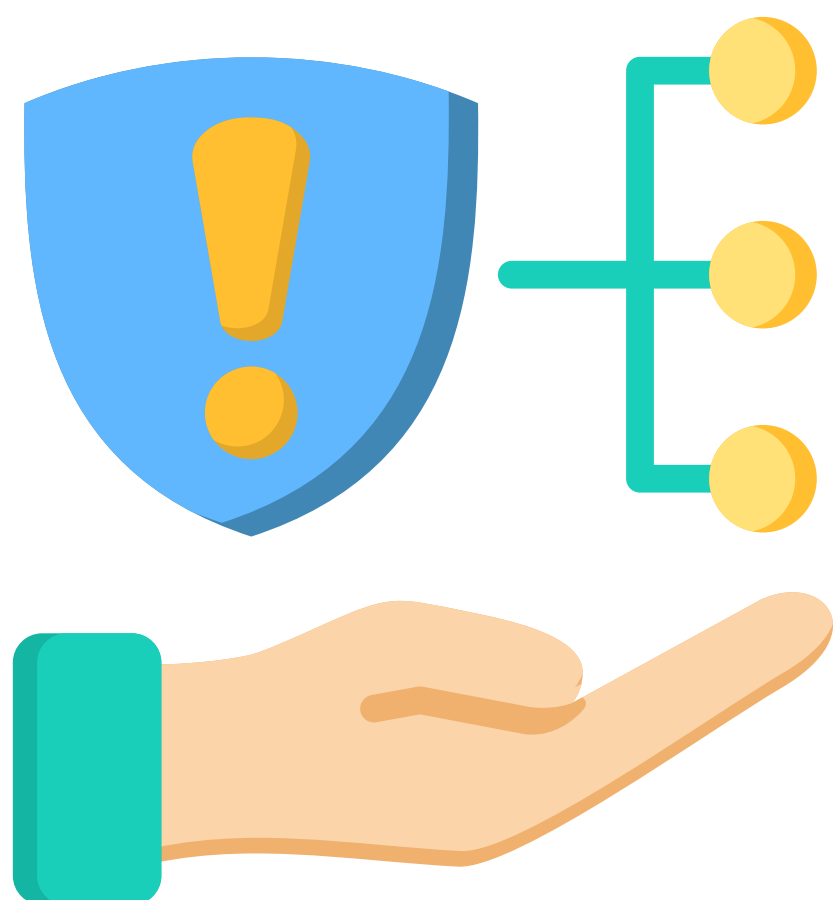
Engenheiros de Segurança no Trabalho

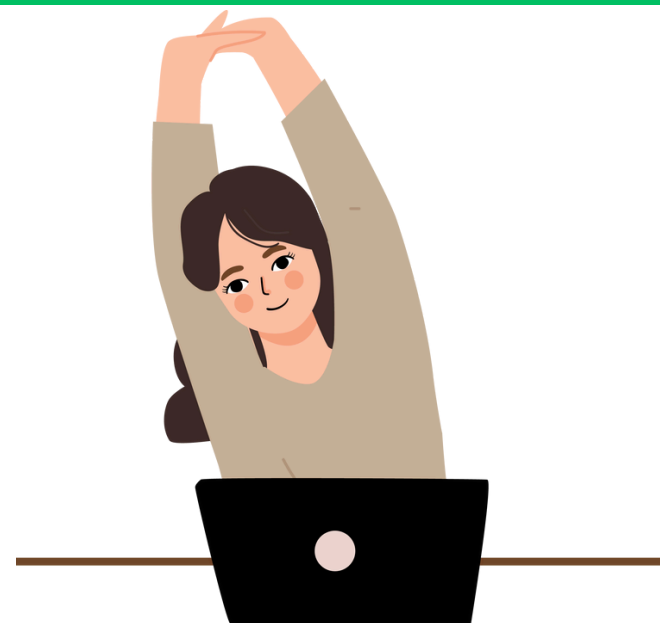
Especialmente engenheiros especializados em ergonomia e *design* de espaços, podem ajudar a otimizar o ambiente físico das salas de aula para promover conforto, segurança e eficiência no trabalho dos professores, garantindo que móveis, iluminação e *layout* sejam adequados às necessidades ergonômicas.



c-Prevenção de Riscos: Orientações sobre Postura Adequada

Manter uma postura adequada é essencial para prevenir desconfortos físicos e lesões. Ao ficar em pé ou sentado, é importante manter a coluna vertebral alinhada, apoiando o peso do corpo de maneira uniforme nos pés. Os ombros devem ser relaxados, evitando elevação excessiva, enquanto os joelhos permanecem levemente dobrados. Ao sentar, os pés devem estar apoiados no chão, formando um ângulo de 90 graus nos joelhos, e as costas devem estar bem apoiadas no encosto da cadeira. O uso de mesas e cadeiras ergonômicas também contribui para uma postura adequada, minimizando o estresse em músculos e articulações.





- **Além disso,** é crucial fazer pausas regulares para movimentar-se e alongar-se, especialmente durante longos períodos de trabalho sedentário. A conscientização sobre a importância da postura adequada deve ser incorporada à rotina diária, tanto em ambientes profissionais quanto domésticos, promovendo não apenas a saúde física, mas também a produtividade e o bem-estar geral.
- **Estratégias para Redução do Estresse:** A redução do estresse é crucial para promover a saúde mental e o bem-estar. Estratégias eficazes incluem a implementação de programas de gerenciamento de estresse, que podem abranger técnicas de relaxamento, meditação e respiração consciente. Oferecer treinamentos em habilidades de enfrentamento e resiliência também é fundamental para capacitar indivíduos a lidar de maneira saudável com desafios e pressões. Além disso, promover um ambiente de trabalho que valorize o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, incentivando práticas como pausas regulares e flexibilidade no horário, pode contribuir significativamente para a redução do estresse entre os colaboradores. A conscientização sobre a importância da gestão do estresse e o acesso a recursos de apoio, como aconselhamento profissional, completam as estratégias para mitigar os riscos associados ao estresse ocupacional.



d-Criação de Espaços de Descanso e Relaxamento :

A criação de espaços de descanso e relaxamento é uma estratégia valiosa para promover o bem-estar no ambiente de trabalho. Inicialmente, é essencial identificar áreas disponíveis que possam ser transformadas em locais propícios para o descanso. Isso pode incluir a adaptação de salas pouco utilizadas, cantos tranquilos em ambientes comuns ou até mesmo a criação de espaços ao ar livre, se possível. A escolha de móveis confortáveis, iluminação suave e decoração acolhedora contribuirá para estabelecer uma atmosfera relaxante.



Ao projetar esses espaços, considere a diversidade de preferências dos colaboradores. Inclua opções como cadeiras ergonômicas, almofadas, plantas e elementos decorativos que promovam a serenidade. Além disso, disponibilize recursos como livros, revistas, equipamentos de áudio para música relaxante ou até mesmo ferramentas de meditação guiada. Ao promover a autonomia, os colaboradores poderão escolher as atividades que melhor se adequam às suas necessidades de descanso e relaxamento.



Além disso, estimule a inclusão de práticas de gestão do estresse, como breves sessões de alongamento ou meditação, por meio de programas ou workshops regulares. Isso não apenas contribuirá para a redução do estresse, mas também fortalecerá a cultura organizacional centrada no bem-estar. Em última análise, a criação de espaços de descanso e relaxamento reflete um compromisso com a saúde mental e física dos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo.



• RECOMENDA-SE:

Psicólogos Funcionais: Especialistas em psicologia organizacional podem ajudar a melhorar o bem-estar psicológico dos professores, oferecendo treinamento em habilidades de gerenciamento de estresse, técnicas de auto-cuidado e estratégias para promover a resiliência emocional no ambiente de trabalho. Esses profissionais podem desempenhar um papel crucial na resolução de problemas no trabalho docente, contribuindo com sua expertise em áreas específicas para promover um ambiente de trabalho saudável, produtivo e gratificante para os professores.



e-Promoção de Hábitos Saudáveis:

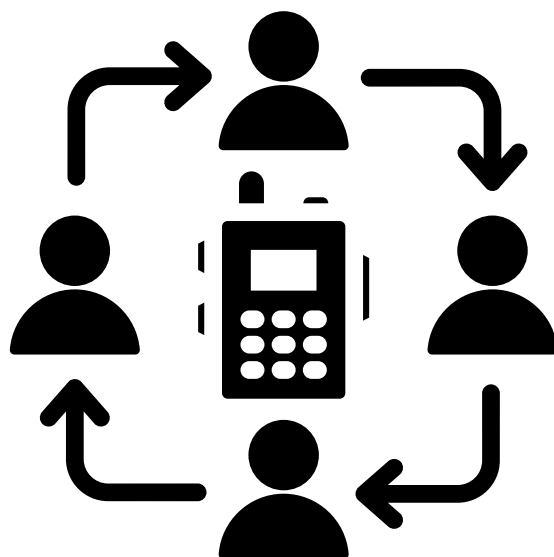
A promoção de hábitos saudáveis no ambiente de trabalho pode ser realizada através de abordagens abrangentes e incentivadoras. Primeiramente, para estimular a prática de atividades físicas, considere a implementação de programas de exercícios, como aulas de ginástica, grupos de corrida ou eventos esportivos. Crie espaços de exercícios acessíveis e motive os colaboradores a integrarem momentos de movimento em sua rotina diária, como caminhadas durante pausas.



Em relação à hábitos alimentares, incentive escolhas saudáveis através da disponibilização de opções nutritivas nas áreas de refeições, como lanches saudáveis e frutas. Organize palestras educativas sobre alimentação balanceada e forneça recursos visuais que destaquem escolhas saudáveis. Promova também a participação em desafios saudáveis, incentivando os colaboradores a adotarem práticas alimentares mais conscientes.



Para campanhas antitabagismo e promoção da saúde, realize campanhas de conscientização sobre os riscos do tabagismo e ofereça suporte para aqueles que desejam parar de fumar. Organize eventos informativos, como palestras com profissionais da saúde e sessões de aconselhamento. Implemente políticas que restrinjam o consumo de tabaco nas instalações da empresa e forneça recursos, como linhas diretas de apoio e materiais educativos, para auxiliar na cessação do tabagismo.

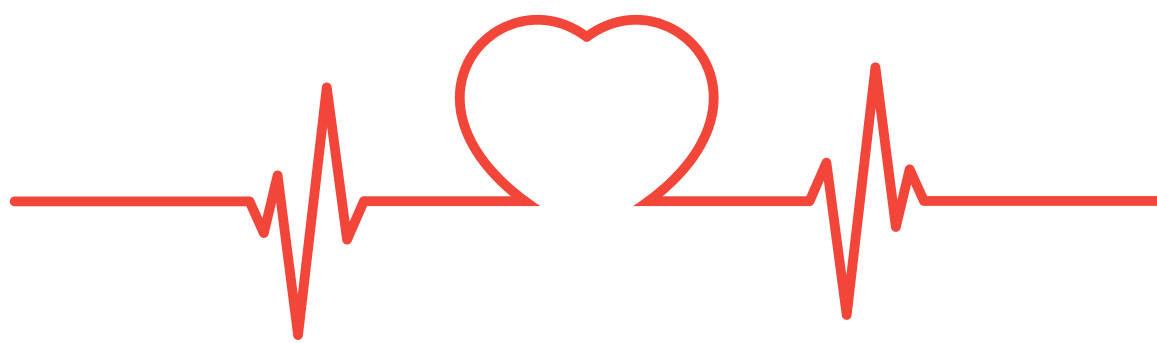


Em todos esses aspectos, a comunicação aberta e contínua é fundamental. Utilize canais internos, como *intranet*, *e-mails* ou murais, para compartilhar informações, incentivar a participação e reconhecer os esforços dos colaboradores. Ao criar uma cultura que valoriza a saúde e o bem-estar, as empresas podem impactar positivamente a qualidade de vida de seus colaboradores, promovendo ambientes mais saudáveis e produtivos.



• RECOMENDA-SE:

Enfermeiros: Podem oferecer suporte à saúde ocupacional dos professores, realizando avaliações de saúde regulares, fornecendo primeiros socorros em caso de emergências no local de trabalho, e oferecendo conselhos sobre prevenção de lesões e promoção da saúde.





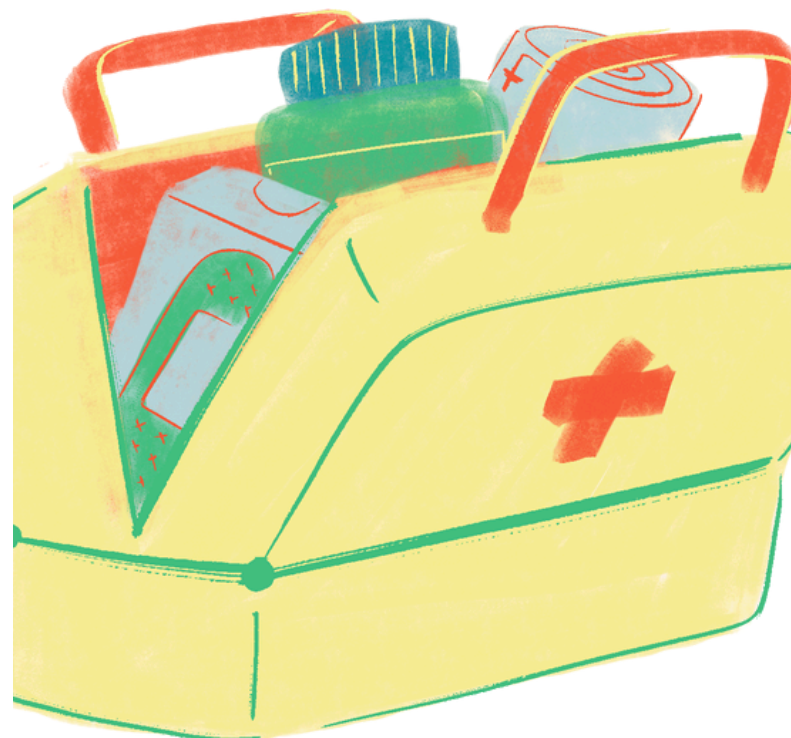
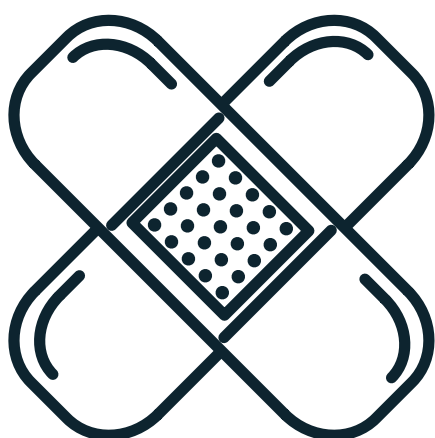
f- Noções Básicas de Primeiros Socorros:

A capacitação em noções básicas de primeiros socorros é vital para garantir um ambiente escolar seguro e preparado para lidar com emergências. Primeiramente, as unidades escolares podem estabelecer parcerias com organizações de saúde locais ou profissionais especializados para realizar treinamentos regulares em primeiros socorros para os funcionários, professores e até mesmo alunos mais velhos. Esses treinamentos devem abranger técnicas de ressuscitação cardiopulmonar (RCP), tratamento de ferimentos, reconhecimento de sinais de emergência e protocolos adequados para lidar com situações como engasgamentos, quedas ou crises médicas.





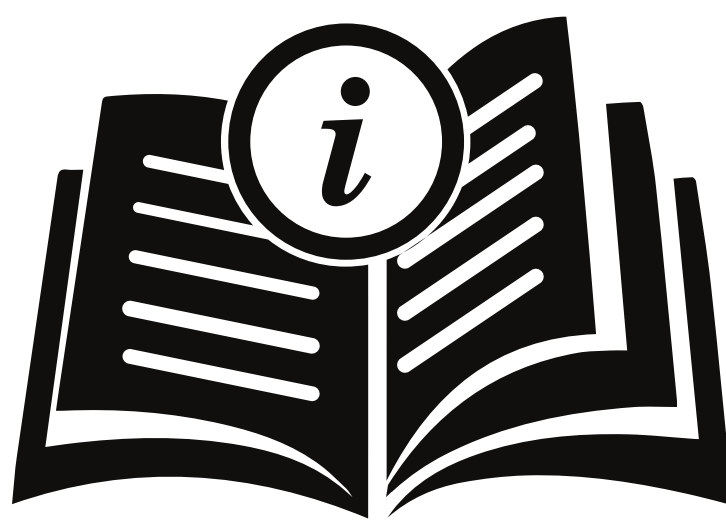
Além disso, a implementação de kits de primeiros socorros em locais estratégicos, como salas de aula, áreas de recreação e espaços administrativos, é crucial. Os kits devem conter suprimentos essenciais, como curativos, compressas, materiais para imobilização e informações úteis sobre procedimentos de emergência. Promover campanhas de conscientização sobre a localização e o uso adequado desses kits, bem como realizar simulados de emergência, ajudará a reforçar o treinamento e a garantir que a comunidade escolar esteja preparada para agir eficientemente em casos de urgência. Essa abordagem proativa reforça o compromisso da unidade escolar com a segurança e bem-estar de todos os membros da comunidade educacional.





g-Conscientização sobre Procedimentos de Emergência:

A unidade escolar pode agir na conscientização sobre procedimentos de emergência implementando um plano abrangente que envolva toda a comunidade educacional. Inicialmente, deve-se realizar campanhas regulares de conscientização, por meio de palestras, workshops ou treinamentos práticos, destacando a importância de conhecer e praticar procedimentos de emergência, como evacuações, primeiros socorros e medidas de segurança específicas.



A distribuição de materiais informativos e a realização de simulados periódicos de emergência, envolvendo alunos, professores e funcionários, são estratégias eficazes para familiarizar todos com os protocolos e garantir uma resposta coordenada e eficiente em situações críticas. Essas ações não apenas promovem um ambiente escolar seguro, mas também capacitam a comunidade a agir de forma assertiva diante de qualquer eventualidade.



h-Acesso a Recursos de Saúde: Disponibilização de Atendimento Médico e Psicológico:

A disponibilização de atendimento médico e psicológico é uma estratégia fundamental para promover a saúde integral dos colaboradores. No âmbito escolar, pode-se estabelecer parcerias com clínicas ou profissionais de saúde para oferecer consultas regulares, exames preventivos e serviços de enfermagem.



Considerações Finais

A Saúde Ocupacional como Pilar para a Qualidade de Vida

A saúde ocupacional emerge como um pilar essencial para a qualidade de vida no trabalho docente, impactando diretamente o bem-estar físico, mental e emocional dos educadores. Ao reconhecer a natureza desafiadora da profissão docente, é imperativo que as instituições educacionais priorizem a implementação de práticas que promovam ambientes saudáveis. A atenção à ergonomia, a criação de espaços de descanso, o acesso a recursos médicos e psicológicos, além da promoção de programas de conscientização e prevenção, constituem elementos cruciais para preservar a saúde dos educadores.



Investir na capacitação em primeiros socorros, promover a conscientização sobre procedimentos de emergência e facilitar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal são estratégias que não apenas garantem a segurança física, mas também fortalecem a resiliência emocional dos docentes. Ao reconhecer e mitigar os riscos ocupacionais, as unidades escolares não apenas fomentam a qualidade de vida no trabalho, mas também valorizam o papel vital desempenhado pelos educadores na formação das futuras gerações. Portanto, a saúde ocupacional não deve ser apenas um componente, mas sim o alicerce central para um ambiente educacional sustentável, produtivo e enriquecedor.

Investir na capacitação em primeiros socorros, promover a conscientização sobre procedimentos de emergência e facilitar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal são estratégias que não apenas garantem a segurança física, mas também fortalecem a resiliência emocional dos docentes. Ao reconhecer e mitigar os riscos ocupacionais, as unidades escolares não apenas fomentam a qualidade de vida no trabalho, mas também valorizam o papel vital desempenhado pelos educadores na formação das futuras gerações. Portanto, a saúde ocupacional não deve ser apenas um componente, mas sim o alicerce central para um ambiente educacional sustentável, produtivo e enriquecedor.

A promoção de uma Cultura de Saúde e Segurança no Trabalho- A promoção de uma cultura de saúde e segurança no trabalho é um compromisso vital para garantir um ambiente laboral que respalde o bem-estar dos docentes. Ao instituir práticas que coloquem a saúde ocupacional no centro das preocupações, as instituições escolares não apenas cumprem obrigações regulamentares, mas também cultivam um ambiente que prioriza a integridade física e mental de seus profissionais. A implementação de programas de conscientização, treinamentos regulares em segurança e a disponibilidade de recursos específicos reforçam a importância da prevenção de riscos ocupacionais.

Sendo assim, esta cartilha visou oferecer diretrizes abrangentes para a promoção da saúde ocupacional entre os docentes, incluindo estratégias de prevenção, métodos de avaliação, e apoio contínuo à saúde física e mental. Boa aplicação!

REFERÊNCIAS

ALLAIN, O.; WOLLINGER, P. História da Educação Profissional no Brasil. Livro didático digital. Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica. Centro de Referência em Formação. Instituto Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021.

Disponível em:

https://profep.ifes.edu.br/images/stories/ProfEP_T/Turma_2018/Regulamento/Anexo-aoRegulamento-2019.pdf. Acesso em: 05 maio 2022.

<https://s.oab.org.br/pdf/cartilha-saude-mental-terceira-ed.pdf>

<https://www.vs.saude.ms.gov.br/wp-content/uploads/2021/09/Cartilha-Saude-Mental-CEVISTCEREST.pdf>

https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/cartilha_setembroamar_elo_2020-2.pdf