



## CARACTERIZAÇÃO DE PROFESSORES DA REDE ESTADUAL DE LONDRINA-PR SEGUNDO OS TIPOS DE VÍNCULO DE TRABALHO

*Elizângela Santana dos Santos*<sup>1</sup>, *Arthur Eumann Mesas*<sup>2</sup>, *Douglas Fernando Dias*<sup>3</sup>, *Maira Sayuri Sakay Bortoletto*<sup>4</sup>,  
*Selma Maffei de Andrade*<sup>5</sup>, *Alberto Durán González*<sup>6</sup>

**RESUMO:** Professor é aquele que ocupa um cargo de docência, responsável pela educação e que desempenha um papel fundamental para o funcionamento da instituição onde trabalha. Existem dois tipos de vínculo empregatício na rede estadual de educação: professores contratados a partir do Quadro Próprio do Magistério, chamados de estatutários ou efetivos, e professores contratados a partir de Processo Seletivo Simplificado, denominados não estatutários ou temporários. O trabalho docente é caracterizado por altos níveis de cobrança, baixa remuneração, desvalorização social e precarização do trabalho, contudo, essa situação se agrava para os professores com contrato não estatutário, que são submetidos à inconstância na profissão, alta rotatividade nas escolas e impossibilidade de receber gratificações. Já o professor com vínculo estatutário tem estabilidade, garantias do trabalho e independência. Diante disso, objetivou-se caracterizar os professores segundo o tipo de vínculo através de formulário e questionário aplicados em 20 escolas da rede estadual de Londrina em 2012 e 2013. Este estudo pertence ao projeto: “Saúde, Estilo de Vida e Trabalho de Professores da Rede Pública do Paraná”, identificado como PRÓ-MESTRE. Dos 978 professores, 672 (68,7%) eram estatutários e 306 (31,3%) deles, não estatutários. Da população total, a média de idade foi 41,49 anos e a maioria dos professores eram mulheres (68,5%). A média de idade entre os estatutários foi de 44,02 anos e dos não estatutários foi de 35,92 anos. Mais da metade dos professores passava 31 horas ou mais com os alunos semanalmente, sendo que os estatutários assistiam os alunos por mais tempo semanalmente. Já os professores não estatutários trabalhavam em um maior número de escolas. Os estatutários faltaram mais no trabalho nos últimos 12 meses, e quando faltavam se ausentavam por mais tempo que os não estatutários. Sobre a atividade física, mesmo com mais de 50% de inativos, os estatutários apresentaram um perfil de maior prática. Condições como grau de instrução; renda mensal familiar; atividade física; relacionamento com alunos, colegas e pais de alunos e quantidade de locais de trabalho mostraram-se mais desfavoráveis para os não estatutários. Porém, para ritmo e intensidade do trabalho, número de faltas e afastamentos, quantidade de alunos por sala e carga horária semanal com alunos os estatutários tiveram um padrão mais negativo. Ponderando as características dos dois tipos de contrato, embora muitos dos nossos resultados apontem a precarização igual ou parecida para ambos, identifica-se a partir de nossa pesquisa, que os não estatutários estiveram em mais desvantagem, provavelmente pelas peculiaridades do próprio vínculo empregatício.

**PALAVRAS-CHAVE:** Contratos, Docentes, Trabalhadores.

### 1 INTRODUÇÃO

O professor é aquele que ocupa um cargo de docência, responsável pela educação e que desempenha um papel fundamental para o funcionamento da instituição, podendo supervisionar, inspecionar, coordenar e acompanhar as atividades educacionais de onde trabalha (PARANÁ, 1977). Desse modo, pensar na atividade docente significa pensar em múltiplas responsabilidades e cobranças que exigem deles capacidades físicas, cognitivas e afetivas (ASSUNÇÃO; BARRETO; GASPARI, 2005).

Para a Administração Pública, os docentes podem ser classificados em três categorias: regime estatutário, regime celetista ou regime especial. Sobre os estatutários, efetivos ou ainda permanentes, são servidores que tem certa independência e segurança no ramo em que trabalham, já que para atuarem necessitam de uma formação especial, sendo que possuem vários direitos garantidos por lei (SHIOHARA; VIEIRA, 2013). No entanto, o regime especial que engloba os não estatutários (temporários), de acordo com a Constituição Federal é constituído de: “servidores contratados por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público” (1988). Além disso, acontece uma alta rotatividade de professores na rede pública de educação, já que ao final do ano letivo os professores não estatutários perdem seu contrato e só voltam no início do ano se houver vaga (BUENO; LAPO, 2003).

<sup>1</sup> Acadêmica do 4º ano do curso de Enfermagem da Universidade Estadual de Londrina – UEL, Londrina-PR. Bolsista de Iniciação Científica IC/UEL. Fonte financiadora da pesquisa: Fundação Araucária e CNPq. E-mail: ss.elizangela@hotmail.com

<sup>2-6</sup> Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Universidade Estadual de Londrina – UEL, Londrina-PR



O contrato não estatutário está sujeito a diversos vieses, entre eles se destacam a demora de liberação de salário e não ter direito a gratificações, licenças especiais, promoções e auxílio médico. Ainda nessas diferenças de contrato, é importante ressaltar a maior jornada de trabalho e baixa ou falta de autonomia do professor não estatutário em relação ao professor estatutário, embora ambos exerçam as mesmas funções, levando conseqüentemente a inconstância na profissão e precarização do trabalho (BRANDT; SILVA, 2012 ; LOURENÇÃO, 2010). Sendo assim, o objetivo do presente estudo foi caracterizar essas duas classes de professores que embora estejam incluídos no mesmo ambiente apresentam várias diferenças entre si.

## 2 MATERIAL E MÉTODOS

Estudo epidemiológico observacional do tipo transversal, subprojeto pertencente ao projeto: “Saúde, Estilo de Vida e Trabalho de Professores da Rede Pública do Paraná”, identificado como PRÓ-MESTRE.

A pesquisa foi realizada na cidade de Londrina, no Estado do Paraná com o total de 978 professores em 20 escolas. A população do estudo foi composta por professores do ensino fundamental e médio da rede estadual de Londrina contatados previamente para estabelecer dias e horários possíveis para realizar a entrevista, feita por graduandos, mestrandos e doutorandos do projeto. O local da entrevista foi escolhido para garantir privacidade e sigilo e a coleta dos dados ocorreu de agosto a dezembro de 2012 e de fevereiro a junho de 2013. Para a coleta dos dados foi utilizado um questionário e formulário em entrevistas com duração aproximada de 40 minutos e todos foram convidados a participar mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Anteriormente a coleta nas escolas de Londrina, foi realizado estudo piloto com professores da rede estadual de ensino da cidade de Cambé.

Foram incluídos no estudo professores que exerciam a atividade de professor como ocupação principal, atuando em sala de aula, e tinham vínculo definitivo ou temporário com a Rede Estadual de Ensino para atuar no Município de Londrina. Foi considerada perda o não contato em cinco tentativas ou recusa do professor em participar da pesquisa. O projeto foi apresentado ao Núcleo Regional de Educação de Londrina e a Prefeitura Municipal de Londrina recebeu uma carta de ciência do projeto.

As variáveis foram exploradas do seguinte modo: sexo (masculino ou feminino); idade (até 29 anos, de 30 a 39 anos; de 40 a 49 anos, de 50 a 59 anos ou de 60 a 68 anos); renda mensal familiar (de R\$ 2.000,00 ou menos, R\$ 2.001,00 a R\$ 3.000,00, R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00 ou acima de R\$ 5.000,00); grau de instrução (licenciatura/bacharelado, especialização, mestrado/doutorado ou pós graduação em andamento); situação conjugal (com companheiro ou sem companheiro); carga horária semanal com os alunos (30 horas ou menos ou 31 horas ou mais); quantidade de vínculos de trabalho, ou seja, número de escolas que atua (uma escola, duas escolas, três escolas ou acima de três); faltas no trabalho por doença, problemas de saúde ou lesões nos últimos 12 meses (sim ou não); quantos dias inteiros esteve fora do trabalho devido a um problema de saúde, consulta médica ou para fazer exame nos últimos 12 meses (número total de dias); tempo disponível para alimentação e saúde física (insuficiente, regular ou suficiente); tempo disponível para preparo das atividades e ritmo e intensidade do trabalho (não afeta, afeta pouco ou afeta muito); relacionamento com superiores, relacionamento com colegas, relacionamento com alunos, relacionamento com pais de alunos, oportunidade de expressar opiniões no trabalho, motivação para chegar no trabalho, remuneração em relação ao trabalho, equilíbrio entre vida profissional e pessoal e quantidade de alunos por sala (ruim, regular ou bom/excelente); atividade física pelo menos uma vez por semana (inativo, insuficientemente ativo ou suficientemente ativo); horas de sono por noite no último mês (menos de seis horas, entre seis e sete horas ou acima de oito horas); frequência de problemas relacionados a voz (sempre/frequentemente, às vezes ou raramente/nunca); horas de sono por noite durante o último mês (total de número de horas e minutos); exposição a ruídos dentro da sala de aula e exposição ao pó de giz (não afeta, afeta pouco ou afeta muito).

Os dados foram duplamente digitados em banco criado no programa Epi Info, versão 3.5.4 e analisados utilizando-se o programa SPSS, versão 19.0. Para todas as análises foi considerado o nível de significância estatística de  $p < 0,05$  em todos os testes. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UEL com parecer registrado (CAAE nº. 01817412.9.0000.5231).

## 3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Dos 1.505 professores com vínculo de trabalho nas 20 escolas, 379 foram excluídos por serem do quadro docente do ensino técnico ou ensino complementar ou por estarem afastados ou readaptados. Dos 1.126 professores elegíveis para a pesquisa, 65 (5,8%) estavam em licença, 63 (5,6%) recusaram participar da pesquisa e 20 (1,8%) não foram encontrados após a quinta tentativa de contato. Sendo assim, foram entrevistados 978 professores.

Dos 978 professores, 672 (68,7%) eram estatutários e 306 (31,3%) não estatutários, a média de idade foi 41,5 anos (44 anos entre os estatutários e 35,9 entre os não estatutários). De acordo com a tabela 1, a maioria dos professores era mulher (68,5%), mais da metade dos não estatutários (53,3%) não tinham companheiro, enquanto que os estatutários sem companheiro representaram 35,1%. Mais de 65% dos não estatutários tinham



até 39 anos e a renda mensal familiar mostrou-se mais baixa para este grupo. Enquanto quase 50% dos estatutários tinham renda familiar acima de R\$ 5.000,00, apenas 21,6% dos não estatutários relataram essa renda. Notou-se também, que os estatutários apresentaram maiores percentuais nas categorias de maior instrução, provavelmente, sob influência da idade dos professores, portanto, por terem maior média de idade, conseqüentemente podem ter mais anos de estudo em comparação aos professores não estatutários.

Sobre a situação conjugal, acredita-se que a maior porcentagem de professores estatutários com companheiros ocorra devido a maior idade dos mesmos quando comparada a dos demais professores. A renda mensal familiar mais baixa dos não estatutários também pode estar ligada a situação conjugal, já que a maioria deles não possuía companheiro.

A média de carga horária com os estudantes foi 28,22 horas. Mais da metade dos professores passava 31 horas ou mais com alunos semanalmente, sendo estatisticamente significativa a diferença entre estatutários (78,1%) e não estatutários (58,2%). Portanto, os professores estatutários assistiam aos alunos por mais tempo semanalmente.

Os professores estatutários faltaram mais no trabalho por motivos de doença, problemas de saúde ou lesões nos últimos 12 meses que os professores não estatutários. Sobre os dias consecutivos de absenteísmo desses professores, 50% dos professores não estatutários estiveram fora de suas atividades de docência por quatro dias, enquanto os estatutários por seis dias ( $p < 0,001$ ), revelando que quando faltam, os estatutários se ausentaram por mais tempo que os não estatutários. Essa situação pode ser explicada pela estabilidade dada ao docente permanente do Estado, e a conseqüente insegurança conferida ao contrato temporário, pois, um professor com vínculo instável como o não estatutário, pode ter seu emprego ameaçado quando tem que se ausentar do trabalho. Porém, é necessário lembrar que o grupo dos estatutários agrega pessoas de maior idade e, em geral, maior tempo de carreira profissional comparado aos não estatutários. E pelo fato de possuírem mais faltas e por mais dias, pode estar ligado com a exaustão mental e física tanto por resultado de aspectos fisiológicos quanto por aspectos psicológicos devido ao tempo de docência. Além disso, Tavares, Camelo e Kasmirski (2009, p. 16) destacam a possibilidade de que “esses docentes estejam mais sujeitos a problemas de saúde (próprios ou na família) ou ainda que professores mais novos estejam mais motivados com o início da carreira”.

**Tabela 1:** Caracterização sociodemográfica segundo os tipos de vínculo de trabalho de professores da rede estadual de Londrina-PR, 2012-2013.

Variáveis	Estatutários		Não Estatutários		Valor de P
	n	%	n	%	
<b>Sexo (n=978)</b>					0,696
Masculino	209	31,1	99	32,4	
Feminino	463	68,9	207	67,6	
<b>Situação conjugal (n=969)</b>					0,001
Com companheiro	431	64,1	141	46,1	
Sem companheiro	236	35,1	161	52,6	
<b>Idade (n=978)</b>					0,001
Até 29 anos	33	4,9	97	31,7	
De 30 a 39 anos	188	28,0	107	35,0	
De 40 a 49 anos	268	39,9	62	20,3	
De 50 a 59 anos	146	21,7	37	12,1	
De 60 a 68 anos	37	5,5	3	1,0	
<b>Renda mensal familiar (n=969)</b>					0,001
De R\$ 2.000,00 ou menos	18	2,7	58	19,0	
De R\$ 2.001,00 a R\$ 3.000,00	87	12,9	78	25,5	
R\$ 3.001,00 a R\$ 5.000,00	234	34,8	101	33,0	
Acima de R\$ 5.000,00	327	48,7	66	21,6	
<b>Grau de instrução (n=969)</b>					0,001
Licenciatura/bacharelado	56	8,3	68	22,2	
Especialização	503	74,9	205	67,0	
Mestrado/Doutorado	106	15,8	29	9,5	
Pós-graduação em andamento	1	0,1	1	0,3	
<b>Situação conjugal (n=969)</b>					0,001



Com companheiro	431	64,1	141	46,1
Sem companheiro	236	35,1	161	52,6

Fonte: Próprio autor

Um estudo realizado no Estado de São Paulo apontou a hipótese de que há relação entre a renda familiar e as faltas no trabalho. Segundo os autores, um professor que tem uma renda familiar baixa, deve pensar mais a respeito de se ausentar do trabalho, pois isso acarretará descontos no seu salário e conseqüentemente reduzirá sua renda familiar mensal. Em contrapartida, para professores que possuem uma renda familiar maior, essa reflexão sobre o orçamento familiar pode não acontecer (TAVARES; CAMELO; KASMIRSKI, 2009). Corroborando este ponto de vista, em nossa população de estudo houve diferença estatística nas rendas dos professores e a renda mensal familiar mostrou-se mais baixa para os não estatutários. Reitera-se que os mesmos professores que possuíam rendas mais baixas também faltaram menos, sendo assim, a hipótese do estudo paulista é também uma possível explicação ao nosso menor número de não estatutários faltosos.

Na tabela 2, é possível observar que um grande número de professores não praticava atividade física. Porém, mesmo com mais de 50% de inativos, os professores estatutários apresentaram um perfil de maior prática de atividade física comparado aos não estatutários. As horas de sono mostraram-se parecidas entre os dois tipos de contratos. A frequência de problemas relacionados à voz não se mostrou diferente entre os tipos de vínculo.

**Tabela 2:** Caracterização de estilo de vida e problemas relacionados à voz segundo os tipos de vínculo de trabalho de professores da rede estadual de Londrina-PR, 2012-2013.

Variáveis	Estatutários		Não Estatutários		Valor de P
	n	%	n	%	
<b>Atividade física pelo menos uma vez por semana (n=978)</b>					0,024
Inativo	355	52,8	190	62,1	
Insuficientemente ativo	114	17,0	44	14,4	
Suficientemente ativo	203	30,2	72	23,5	
<b>Horas de sono por noite no último mês (n=977)</b>					0,562
Menos de seis horas	336	50,0	160	52,3	
Entre seis horas e sete horas	227	33,8	93	30,4	
Acima de oito horas	108	16,1	53	17,3	
<b>Frequência de problemas relacionados à voz (n=976)</b>					0,184
Sempre/Frequentemente	182	27,1	67	21,9	
Às vezes	214	31,8	110	35,9	
Raramente/Nunca	274	40,8	129	42,2	

Fonte: Próprio autor

Em relação à quantidade de vínculos de trabalho, a maior parte dos professores atuava em duas escolas. Porém, observou-se que os professores não estatutários trabalhavam em um maior número de escolas (26,5% em três escolas e 20,6% acima de três), enquanto os estatutários se concentraram mais entre uma (35,3%) ou duas escolas (42,6%).

A maioria dos professores avaliou como regular o tempo disponível para alimentação. Quando questionados sobre o tempo disponível para a saúde física, a maior parte respondeu que é insuficiente ou regular, revelando uma tendência negativa ao tempo para saúde física. Mais da metade dos professores referiram que o tempo disponível para preparo de atividades afeta muito suas condições de trabalho. Porém, embora os estatutários tenham maior idade e mais possibilidade de desgaste físico e mental, os não estatutários foram os mais afetados quando se tratava de tempo para preparo de atividades.

A caracterização dos professores não estatutários como os mais afetados em relação ao tempo disponível para preparo de atividades pode ter ligação com o maior número de vínculos empregatícios destes professores, que reflete na quantidade de atividades, tarefas e planejamentos para as aulas, conferindo a eles essa percepção mais negativa.

Na tabela 3 observa-se que a carga ritmo e intensidade do trabalho mostrou-se significativa com percepção pior entre os estatutários. Já sobre as condições de trabalho, o relacionamento com superiores mostrou-se satisfatório para ambos os tipos de contrato e o relacionamento com colegas seguiu este mesmo



comportamento, porém, percebeu-se uma discreta diferença entre os professores, sendo que para o contrato não estatutário houve uma percepção mais negativa para o relacionamento com colegas. Destaca-se que, tanto para relacionamento com alunos quanto para pais de alunos, os não estatutários representaram o grupo que relatou pior relacionamento. A maioria dos professores avaliou as oportunidades para expressar suas opiniões no trabalho como boas ou excelentes. Quanto à quantidade de alunos por sala, enquanto a maioria dos estatutários a avaliou como regular, a maioria dos não estatutários se concentrou em bom ou excelente, mostrando que, para os estatutários a quantidade de alunos não foi tão satisfatória. Sobre a motivação para chegar ao trabalho, a grande maioria dos estatutários e não estatutários avaliaram-na como boa ou excelente. A remuneração foi avaliada de forma parecida entre os contratos. Em relação ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mais de 70% dos professores relataram equilíbrio bom/excelente.

**Tabela 3:** Caracterização da carga e condições de trabalho segundo os tipos de vínculo de trabalho de professores da rede estadual de Londrina-PR, 2012-2013.

Variáveis	Estatutários		Não Estatutários		Valor de P
	n	%	n	%	
<b>Ritmo e intensidade do trabalho (n=978)</b>					0,001
Não afeta	72	10,7	48	15,7	
Afeta pouco	242	36,0	124	40,5	
Afeta muito	358	53,3	134	43,8	
<b>Relacionamento com superiores (n=978)</b>					0,238
Ruim	6	0,9	-	-	
Regular	46	6,8	23	7,5	
Bom/Excelente	620	92,3	283	92,5	
<b>Relacionamento com colegas (n=978)</b>					0,009
Ruim	-	-	2	0,7	
Regular	18	2,7	17	5,6	
Bom/Excelente	654	97,3	287	93,8	
<b>Relacionamento com alunos (n=978)</b>					0,018
Ruim	4	0,6	2	0,7	
Regular	55	8,2	43	14,1	
Bom/Excelente	613	91,2	261	61,7	
<b>Relacionamento com pais de alunos (n=653)</b>					0,001
Ruim	6	1,2	8	5,0	
Regular	84	17,0	41	25,6	
Bom/Excelente	403	81,7	111	69,4	
<b>Oportunidade de expressar opiniões no trabalho (n=972)</b>					0,432
Ruim	18	2,7	12	3,9	
Regular	101	15,0	50	16,3	
Bom/Excelente	552	82,1	239	78,1	
<b>Quantidade de alunos por sala (n=978)</b>					0,017
Ruim	198	29,5	90	29,4	
Regular	279	41,5	102	33,3	
Bom/Excelente	195	29,0	114	37,3	
<b>Motivação para chegar ao trabalho (n=978)</b>					0,362
Ruim	16	2,4	12	3,9	
Regular	111	16,5	46	15,0	





Tabela 3: Continua...

Remuneração em relação ao trabalho (n=977)	0,178			
Ruim	114	17,0	54	17,6
Regular	295	43,9	151	49,3
Bom/Excelente	262	39,0	101	33,0
<b>Equilíbrio entre vida profissional e pessoal (n=978)</b>	<b>0,636</b>			
Ruim	33	4,9	18	5,9
Regular	158	23,5	65	21,2
Bom/Excelente	481	71,6	223	72,9

Fonte: Próprio autor

O contrato não estatutário é caracterizado pela alta rotatividade. Segundo Bueno e Lapo “essa rotatividade gera uma falta de vínculo do professor com a escola, o que pode trazer graves consequências para um tão necessário e almejado ensino de qualidade” (2003, p. 71). Consequentemente, a rotatividade implica em adquirir outros vínculos empregatícios, ou seja, dar aula em outras escolas. Por outro lado, o estatutário pela garantia de estabilidade, provavelmente não tem a obrigação de lecionar em outras escolas para completar carga horária e, portanto não possui um maior número de vínculos.

Discute-se neste contexto, que o relacionamento dos pais com os não estatutários mostrou-se pior possivelmente devido à alta rotatividade desses professores, que são contratados como provisórios para substituição de outros docentes, portanto, são vínculos diferentes. De um lado um professor com um emprego estável, que por ser permanente na escola quase sempre dá aula para as mesmas turmas e convive com os mesmos alunos e pais. E por outro lado, professores que estão trabalhando provisoriamente, que assumem turmas nem sempre no começo do ano letivo e não tem oportunidade de criar uma ligação com os alunos, tampouco com os pais. Em complemento, Viebrantz sustenta que uma das dificuldades encontradas pelo servidor temporário é “a impossibilidade de experienciar uma relação seguida com os mesmos alunos, ou seja, o número de horas aula era pequeno e sempre em turmas diferentes” (2008, p.12).

Sobre a relação do professor estatutário com o não estatutário, a pesquisa de Magro apontou que os contratos diferentes acabam criando uma “relação de poder, ou seja, para elas [professoras substitutas], a professora titular tem uma posição privilegiada dentro da escola [...]” (2008, p. 52). Portanto, é possível que a relação menos positiva com colegas relatada pelos não estatutários, tenha ocorrido devido a sentimentos como estes, de submissão ou desigualdade.

A falta de autonomia e sentimento de submissão desses professores podem refletir nas oportunidades de expressão no trabalho. Embora a maioria dos professores tenha avaliado essas oportunidades como boas ou excelentes, essa análise foi mais negativa para os não estatutários, talvez devido a essa sensação de desigualdade no ambiente de trabalho.

#### 4 CONCLUSÃO

Como já foi apontada, a precarização do trabalho docente é algo que vem se acentuando em nosso país, e os docentes estão constantemente convivendo com essas repercussões de diversas maneiras. Considerando as características dos dois tipos de contrato, embora muitos dos nossos resultados apontaram a precarização igual ou parecida para os não estatutários e estatutários, a partir de nossa pesquisa é possível evidenciar que havia um grupo em mais desvantagem, provavelmente pelas peculiaridades do próprio vínculo empregatício. Condições como renda mensal familiar; grau de instrução; relacionamento com colegas, alunos e pais de alunos; atividade física e quantidade de locais de trabalho se mostraram piores para os não estatutários. No entanto, em relação à quantidade de alunos por sala; ritmo e intensidade do trabalho; número de faltas e afastamentos e carga horária semanal com alunos, os estatutários tiveram um padrão mais negativo.

Observou-se também a escassez de estudos que abordassem as implicações das características dos vínculos de trabalho na prática docente.

Algumas literaturas abordaram a presença dos projetos político-pedagógicos nas escolas como possíveis modos de estabelecer vínculo com a instituição, demais docentes e funcionários. Reiterando os relacionamentos negativos relatados pelos professores da rede estadual de Londrina, talvez essa seja uma ação importante a ser implantada pelas escolas, que pode resultar em profissionais mais envolvidos com a instituição e com relacionamentos mais satisfatórios entre si.

Por fim, em nossa pesquisa salientamos o investimento em medidas e políticas em prol da valorização do trabalho docente, e em contratações de professores visando a não sobrecarga dos mesmos.



## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1998.

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

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

LOURENÇÃO, F. G. Professores temporários e o trabalho docente. **SEPECH-Seminários de Pesquisa em Ciências Humanas**, Londrina, v. 8, 2010.

MAGRO, R. **Professora substituta, auxiliar de professor ou professora auxiliar... Afinal, quem somos nós?** 2008. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação.

PARANÁ. Lei complementar nº7, de 22 de dezembro de 1976.. **Diário Oficial do Estado do Paraná**, Curitiba, 13 jan. 1977.

SILVA, G. L. F.; BRANDT, C. F. Os cortadores de cana na educação: uma análise das representações sociais do trabalho docente dos professores concursados entre professores não concursados. **Seminário de Pesquisa do PPE**, Maringá, mai. 2012.

TAVARES, P. A.; CAMELO, R.S.; KASMIRSKI, P. R. A falta faz falta? Um estudo sobre o absenteísmo dos professores da rede estadual paulista de ensino e seus efeitos sobre o desempenho escolar. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 37, 2009, Foz do Iguaçu - PR. **Anais do XXXVII Encontro Nacional de Economia**, 2009.

VIEBRANTZ, R. Memória e trajetória do trabalhador temporário em educação: saberes e autonomia ou submissão? **Revista Eletrônica de Ciências da Educação**. Campo Largo, v.7 n. 1, jun. 2008.

VIEIRA, L.; SHIOHARA, M. Contração Temporária de Professores pela Secretaria de Estado da Educação do Paraná Através do Processo Seletivo Simplificado - PSS. ANIMA: **Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba PR - Brasil. Ano IV, nº 9, jan/jun 2013.