

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
MESTRADO EM DIREITO**

**PROFISSÃO PROFESSOR - DESAFIOS E POSSIBILIDADES DO
DIREITO AMBIENTAL LABORAL FRENTE AO MAL-ESTAR
DOCENTE**

DEISE VILMA WEBBER

**Caxias do Sul, RS
2011**

DEISE VILMA WEBBER

**PROFISSÃO PROFESSOR - DESAFIOS E POSSIBILIDADES DO
DIREITO AMBIENTAL LABORAL FRENTE AO MAL-ESTAR
DOCENTE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da Universidade de Caxias do Sul como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Professor Doutor Leonel Severo Rocha

Caxias do Sul, RS
2011



Profissão Professor - desafios e possibilidades do direito ambiental laboral frente ao mal-estar docente

Deise Vilma Webber

Dissertação de Mestrado submetida à Banca Examinadora designada pela Coordenação do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da Universidade de Caxias do Sul, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do título de Mestre em Direito. Área de Concentração: Direito Ambiental e Sociedade. Linha de Pesquisa: Direito Ambiental, Trabalho e Desenvolvimento.

Caxias do Sul/RS, 25 de março de 2011.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Leonel Severo Rocha (Orientador)
Universidade de Caxias do Sul – UCS

Prof. Dr. Francisco Gérson Marques de Lima
Universidade Federal do Ceará - UFC

Prof. Dr. Sérgio Augustin
Universidade de Caxias do Sul – UCS

Prof. Dr. Carlos Alberto Lunelli
Universidade de Caxias do Sul – UCS

MESTRE, MEU MESTRE QUERIDO – FERNANDO PESSOA

Mestre, meu mestre querido,
Coração do meu corpo intelectual e inteiro!
Vida da origem da minha inspiração!
Mestre, que é feito de ti nesta forma de vida?
Não cuidaste se morrerias, se viverias, nem de ti nem de nada,
Alma abstracta e visual até aos ossos.
Atenção maravilhosa ao mundo exterior sempre múltiplo,
Refúgio das saudades de todos os deuses antigos,
Espírito humano da terra materna,
Flor acima do dilúvio da inteligência subjectiva...

Mestre, meu mestre!
Na angústia sensacionalista de todos os dias sentidos,
Na mágoa quotidiana das matemáticas de ser,
Eu, escrevo de tudo como um pó de todos os ventos,
Ergo as mãos para ti, que estás longe, tão longe de mim!

Meu mestre e meu guia!
A quem nenhuma coisa feriu, nem doeu, nem perturbou,
Seguro como um sol fazendo o seu dia involuntariamente,
Natural como um dia mostrando tudo,
Meu mestre, meu coração não aprendeu a tua serenidade.
Meu coração não aprendeu nada.
Meu coração não é nada,
Meu coração está perdido.

Mestre, só seria como tu se tivesse sido tu.
Que triste seria como tu se tivesse sido tu.
Que triste a grande hora alegre em que primeiro te ouvi!
Depois tudo é cansaço neste mundo subjectivado,
Tudo é esforço neste mundo onde se querem coisas,
Tudo é mentira neste mundo onde se pensam coisas,
Tudo é outra coisa neste mundo onde tudo se sente.
Depois, tenho sido como um mendigo deixado ao relento
Pela indiferença de toda a vila.
Depois, tenho sido como as ervas arrancadas,
Deixadas aos molhos em alinhamentos sem sentido.
Depois, tenho sido eu, sim eu, por minha desgraça,
E eu por minha desgraça, não sou eu nem outro nem ninguém.
Depois, mas porque é que ensinaste a clareza da vista,
Se não me podias ensinar a ter alma com que a ver clara?
Porque é que me chamaste para o alto dos montes
Se eu, criança das cidades do vale, não sabia respirar?
Porque é que me deste a tua alma se eu não sabia que fazer dela

*Como quem está carregado de ouro num deserto,
Ou canta com voz divina entre ruínas?
Porque é que me acordaste para a sensação e a nova alma,
Se eu não saberei sentir, se a minha alma é de sempre a minha?*

*Prouvera ao Deus ignoto que eu ficasse sempre aquele
Poeta decadente, estupidamente pretensioso,
Que poderia ao menos vir a agradar,
E não surgisse em mim a pavorosa ciência de ver.
Para que me tornaste eu? Deixasses-me ser humano!*

*Feliz o homem marçano,
Que tem a sua tarefa quotidiana normal, tão leve ainda que pesada,
Que tem a sua vida usual,
Para quem o prazer é prazer e o recreio é recreio,
Que dorme sono,
Que come comida,
Que bebe bebida, e por isso tem alegria.*

*A calma que tinhas, deste-me, e foi-me inquietação.
Libertaste-me, mas o destino humano é ser escravo.
Acordaste-me, mas o sentido de ser humano é dormir.*

*In Fernando Pessoa (Álvaro de Campos)
Antologia Poética*

A toda classe docente, pelo seu trabalho tão digno, necessário e que sempre me fascinou. Essa dissertação é o registro da história de vida de muitos desses incansáveis trabalhadores idealistas. Mais do que isso, ela só existe, porque tive Professores. Eles são a razão de tudo o que aqui está posto. Aos Mestres, portanto, com carinho!

AGRADECIMENTOS

A Deus, na Sua infinita bondade, permitindo-me chegar até aqui, e com muita felicidade.

Aos meus pais, Vilma Mazzochi Webber e Nelson Octavio Webber, pelo amor incondicional, pelo exemplo de honestidade e trabalho.

Aos meus irmãos, Nanci, Samuel e Dalila (segundo eles, eu sempre escrevi bem). Nanci, obrigada pelos livros que me deu na infância! Aqui está o resultado!

Ao amado Luís Ribeiro Neto, por existir, por fazer parte da minha vida, pelo carinho, apoio, por escutar tantas vezes sobre essa dissertação, e com ela contribuir.

Ao meu orientador, Professor que eu admiro tanto, amigo querido, Doutor Leonel Severo Rocha, que, mais uma vez, acreditou em mim, dividindo comigo seu tempo e sua sabedoria.

Ao Professor Doutor Francisco Gérson Marques de Lima, pela adorável surpresa de conhecê-lo, pelo incentivo, por tudo que escreveu, por ser verdadeira luz na escuridão do Direito.

Ao meu sócio e amigo, Erci Marcos Sabedot, que desde o início da minha carreira acreditou no meu potencial, apoiando-me e dando-me oportunidades. Alguém que me ensinou na prática o Direito Trabalhista, os direitos dos professores e, principalmente, alguém que me ensinou a dividir para somar. Enfim, alguém que me ensinou que as pessoas têm o direito de buscarem seus sonhos e objetivos.

Ao Sindicato dos Professores de Caxias do Sul - SINPRO, por todo apoio recebido nessa jornada, pela maravilhosa oportunidade de trabalhar com essa classe por mim sempre admirada e respeitada; verdadeiro privilégio.

Agradeço imensamente ao Wilson Cesar Ribeiro Campos, do DIESAT, que me auxiliou em todos os momentos que precisei com suas informações valiosas. Muito obrigada!

À dona Gelci e à Michele. Vocês foram meu apoio. Muito obrigada!

À colega Vanessa Vergani, uma irmã que eu encontrei no Mestrado, para resumir meu sentimento.

À colega Letícia Gonçalves Dias Lima, pelo apoio incondicional, por ter se dedicado à Turma do Mestrado de forma firme e, ao mesmo tempo, amável.

Ao colega Sérgio Carvalho Trindade, pelas conversas, risadas, opiniões, incoerências, pela amizade sincera, obrigada!

Ao colega Ângelo Antônio Vieira da Silva, pela amizade, risadas, por me mostrar uma faceta dos militares que eu não conhecia.

À Colega Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi, pelo apoio em tantos momentos difíceis, por me escutar, por ser tão humana e carinhosa.

Ao colega Tarciso Lunardi, por sempre ter se colocado à disposição, sempre atencioso. Muito obrigada!

Aos causídicos Flávio Santa Catharina, Dóris Daitz, Ari Luiz Dupont e Márcia Cristina Galli, pela amizade.

À amiga querida Ingrid Guelfi Romani, que mesmo longe, sempre perto, pois sempre sinto o seu carinho.

À psicóloga Rélim Angonese Hahn, pelo apoio e explicações.

A todos que me incentivaram, gostaram do assunto da dissertação, deram informações pertinentes, inclusive professores e professoras de quem fui aluna ou atendi no escritório. Aqui vai um abraço afetuoso dessa advogada que, antes de qualquer coisa, é aluna. A esses Mestres que foram por mim praticamente “entrevistados” e generosamente abriram seus braços e experiências: Marly Ida Menegotto Suszek, Ivete Lourdes Dutra, Sérgio Augustin, Olga Neri de Campos Lima, Austinho Antunes Lima Filho, José Carlos Monteiro, Liane Kolling Doebber, Ana Cláudia Webber Lorandi, Dionara Parmeggiani Modena, Roseana Medeiros, entre tantos outros (esse breve elenco é quase injusto). Obrigada!

Àqueles que, pacientemente, escutaram “agora não”, ou “estou ocupada”, por causa do Mestrado. Para vocês também vai aqui uma dica: agora estou mais disponível!

Para resumir, é como costume dizer: eu fui muito ajudada! E é verdade... Muito obrigada!!!

RESUMO

A situação do meio ambiente de trabalho dos professores tem sido ignorada por legisladores e doutrinadores brasileiros. Em âmbito internacional, a dificuldade em advogar um ambiente saudável para os profissionais da docência também é verificada. É moderna a concepção que considera o educador um profissional trabalhador. Com o crescimento econômico, são ampliados os direitos de proteção do trabalhador (operário/categoria) no meio ambiente de trabalho, olvidando-se, entretanto, o reconhecimento de um ambiente sadio para os profissionais que se dedicam ao trabalho intelectual. E sabe-se que são muitas as doenças ocupacionais que acometem o professor, nos mais diferentes níveis do ensino. Desde 1983, a Organização Internacional do Trabalho aponta os professores como sendo a segunda categoria profissional, em nível mundial, a portar doenças de caráter ocupacional. O estresse que o acomete é considerado pela OIT não somente um fenômeno isolado, mas “um risco ocupacional significativo da profissão”. Em face da sociedade de risco, tais problemas tendem a um substancial agravamento. O Decreto 53.831/64 enquadrava a atividade docente como penosa. Faltam medidas paliativas e preventivas que garantam um meio ambiente de trabalho saudável para o exercício do magistério. Esta pesquisa objetiva analisar as principais doenças ocupacionais que atingem o professor no meio ambiente de trabalho, de modo a identificar sua origem, para que seja possível a construção de uma proposta adequada de alternativas de precaução e prevenção de riscos à sadia qualidade de vida do docente em seu ambiente laboral. Meditar sobre as alternativas de soluções desse problema é também papel do Direito, pois o adoecimento dos professores, no exercício de sua função, representa o comprometimento do futuro da educação e, conseqüentemente, um perigo para o desenvolvimento social e sustentável do país.

Palavras-chave: Magistério. Meio Ambiente de Trabalho Docente. Riscos. Direitos dos Professores. Sadia Qualidade de Vida.

ABSTRACT

The teacher's environment work has been ignored by the lawmakers and the Brazilian instructors. In an international scope there are so many difficulties to defend a healthy environment to the teachers and its modern the conception that the teacher is a professional worker. The economic increase enlarged the worker rights in the work environment, neglecting, meanwhile, the recognition of a healthy environment place to the workers who devote themselves to the intellectual work. There are many occupational diseases that attack the teachers in so many different levels of education. Since 1983, the International Labor Organization (OIL) indicates the teachers in the second place as the professional category who have been occupational diseases. The teachers are taken by a stress which it's considered by the OIL not an isolated phenomenon, but a "significant occupational risk of the labor". The Decree 53.831/64 fit the labor's teacher as fatigue, because there aren't preventive ways to guarantee a healthy environmental work to practice the teacher's labor. This research has the goal analyze the main occupational diseases which has been attacked the teacher in their environmental work and recognize its cause, to make possible the build of a new proposal of prevention an precaution ways of risks to the health quality of teacher lives in their environmental labor. The Law must try to solve this problem by alternatives because the teachers are sick in their work and this represents the worry with the future of education and a serious danger to the social and sustainable development of the country.

Key-words: Masterchip. Environmental work. Risks. Teacher's rights. Quality of life.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DOS PROFESSORES	15
2.1 Aspectos históricos	15
2.2 Magistério: uma profissão de risco	22
2.2.1 Riscos de acidente	25
2.2.2 Riscos ambientais	26
2.2.3 Riscos ergonômicos	26
2.2.4 Assédio moral e <i>bullying</i>	27
2.2.5 Atividades extraclasse	36
2.2.6 A sobrecarga de trabalho e a supressão do descanso	41
2.3 A mercantilização do ensino	44
2.4 Principais riscos da docência	49
2.5 O desconforto do exercício do magistério no mundo	50
2.6 A participação da OIT como agente criador de normas que permitam a construção de um novo meio ambiente de trabalho para os professores	54
3 AS DOENÇAS OCUPACIONAIS DO PROFESSORES	65
3.1 Apontamentos terminológicos: as doenças ocupacionais na legislação brasileira.	65
3.2 As principais doenças verificadas no organismo do professor no exercício do magistério	69
3.2.1 Neuroses (transtornos de ansiedade)	71
3.2.1.1 Estresse ocupacional	71
3.2.1.2 Depressão	74
3.2.1.3 Ansiedade	75
3.2.1.4 Pânico e síndrome do pânico	76
3.2.3 Insônia	78
3.2.4 Transtorno afetivo bipolar	78
3.2.5 Esquizofrenia	79
3.2.6 Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT)	80
3.2.7 Acrômio	83
3.2.8 Distúrbios da voz	84
3.2.9 A síndrome de <i>burnout</i> ou síndrome do esgotamento profissional: uma epidemia na educação.	86
3.3 A penosidade do exercício da docência: Decreto n°. 53.831/64	89
3.4 A dificuldade do reconhecimento do liame causal entre a atividade do professor e a doença que o acomete	93
3.5 Considerações acerca da pesquisa de campo realizada pelo Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho – DIESAT e Sindicato dos Professores de Caxias do Sul – SINPRO	100

4 PERSPECTIVAS PARA UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SALUTAR AOS PROFESSORES	103
4.1 Apontamentos sobre o Direito ambiental laboral	103
4.2 O direito dos professores a um tratamento isonômico face aos demais trabalhadores	105
4.3 Omissão do Poder Público e o comprometimento do futuro educacional	107
4.3.1 Consequências socioeconômicas da preterição pública: uma ameaça ao desenvolvimento social e sustentável do país.	108
4.3.2 Necessidade de regulamentação legal que assegure condições dignas ao exercício do magistério	109
4.3.2.1 Exames admissionais, demissionais e periódicos: proteção da voz, ouvidos e mente	109
4.3.2.2 Ruídos	111
4.3.2.3 Iluminação	113
4.3.2.4 Temperatura	114
4.3.2.5 Serviço de psicologia e fonoaudiologia	115
4.3.2.6 Pausas, ginástica laboral e treinamento	117
4.3.2.7 Ergonomia: degraus, quadro-negro, cadeiras, mesas e demais materiais didáticos.	117
4.3.2.8 Número máximo de alunos por turma	119
4.3.2.9 A figura do professor substituto	120
4.3.2.10 Avaliações apócrifas	120
4.3.2.11Nexo epidemiológico	121
4.3.2.12 Problemas Periciais	121
4.4 O papel de cada um: PEC 19/10	122
4.5 Os princípios da prevenção e da precaução no alcance da minimização dos riscos ambientais identificados no meio ambiente de trabalho do professor: um avanço é possível.	123
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	127
REFERÊNCIAS	134
ANEXOS	140

1 INTRODUÇÃO

O estado em que se encontra o meio ambiente de trabalho dos professores tem sido ignorado por legisladores e doutrinadores brasileiros. Em âmbito internacional, as dificuldades em advogar um ambiente saudável para os profissionais da docência também são verificadas.

É moderna a concepção que considera o educador um profissional trabalhador, vez que, de acordo com o pensamento medieval, a atividade laboral (trabalho físico) era secundária e indigna, estando a atividade intelectual restrita à nobreza, aos filósofos, aos grandes mestres. Abstrair-se ao trabalho intelectual representava a liberdade e, sob esse contexto, os profissionais da intelectualidade pertenciam a uma classe, e os operários, vinculados à produtividade, e, portanto, trabalhadores, a uma categoria.

Com o crescimento econômico, são ampliados os direitos de proteção do trabalhador (operário/categoria) no meio ambiente de trabalho, olvidando-se, entretanto, o reconhecimento de um espaço sadio para os profissionais que se dedicam ao trabalho intelectual, em especial, para os professores.

São muitas as doenças ocupacionais que acometem o professor, nos mais diferentes níveis do ensino, e, por estar sua atividade dissociada do trabalho braçal, ignoram-se seus direitos, o que representa, inclusive, prejuízo ao tratamento igualitário a que todos fazem jus. Em face de uma sociedade de risco, tais problemas tendem a um substancial agravamento, com grandes reflexos na sadia qualidade de vida dos profissionais do magistério.

Trata-se de um problema de gestão dos riscos ambientais do meio ambiente de trabalho do professor, por meio de lei específica e/ou de normas regulamentadoras, hoje inexistentes, de ergonomia, precaução e prevenção de riscos.

A pesquisa objetiva analisar as principais doenças ocupacionais que atingem o professor no meio ambiente de trabalho, de modo a identificar sua origem, para que seja possível a construção de uma proposta adequada de alternativas de precaução e prevenção de riscos à sadia qualidade de vida do docente, em seu ambiente laboral, demonstrando-se, por meio da análise autopoietica, a necessidade do reconhecimento dos direitos fundamentais aos quais os professores fazem jus, pois estão (ou deveriam estar) equiparados a qualquer outro trabalhador.

A legislação brasileira já catalogou a atividade do professor como penosa, entretanto, faltam medidas que garantam um meio ambiente de trabalho saudável para o exercício do

magistério. Para que essa finalidade seja alcançada é necessária, por meio de uma visão autopoietica, eis que ela representa o marco teórico dos direitos fundamentais, a aplicação, nas políticas que promovam a sadia qualidade de vida do professor, dos princípios da precaução e prevenção de riscos ambientais laborais, possibilitando, assim, a construção de normas regulamentadoras, ou mesmo de legislação específica, que aprimorem o ambiente de trabalho dos docentes.

Para tanto, o método de abordagem será o analítico, a partir do procedimento reflexivo-analítico por pesquisa indireta, por meio da revisão de literatura de diversos autores, relacionada do tema-problema, nos ramos de conhecimento do Direito Ambiental, Direito do Trabalho, Direito Constitucional e da Medicina. O método comparístico também será utilizado, a partir da análise de doutrina e legislação estrangeira, cotejando-a com a brasileira. As técnicas de pesquisa serão a bibliográfica, a legislativa e a jurisprudencial.

Propõe, ainda, o exame de uma pesquisa de campo realizada no ano de 2009 pelo DIESAT – Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho, por encomenda da Fete/Sul - Federação dos Trabalhadores em Estabelecimento de Ensino Privado do RS em conjunto com o Sinpro/RS, Sinpro Caxias e Sinpro Noroeste (Ijuí), intitulada “Condições de Trabalho e Saúde dos trabalhadores nas instituições de ensino privado do Rio Grande do Sul”. O objetivo é identificar as principais dificuldades ambientais apontadas pelos professores no exercício diário de sua profissão, e que afetam consideravelmente sua saúde física e mental.

O estudo será desenvolvido em três capítulos, a começar pela análise dos aspectos históricos da profissão professor, apontando-se as raízes da crise. Também será aprofundado o estudo sobre os tipos de doenças ocupacionais que acometem o profissional do magistério. Num segundo momento, trar-se-á uma reflexão acerca do ambiente de risco que envolve o professor, e a penosidade da ocupação. Será o momento para a discussão e apontamentos dos principais resultados alcançados nas pesquisas anteriormente citadas. Por fim, procurar-se-á demonstrar que a falta de regulamentação legal que assegure condições dignas ao exercício do magistério representa uma afronta ao direito do professor a um meio ambiente sadio e equilibrado.

2 O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DOS PROFESSORES

A sociedade está evoluindo no sentido de reconhecer o educador como um profissional trabalhador. Tal fato, contudo, nem sempre aconteceu e essa atividade chegou a ser vista como mera vocação, exclusivamente intelectual, e até como tarefa secundária. Nesse contexto, bastante válido analisar a trajetória histórica da prestação docente, como se fará a seguir, para nos aproximarmos da compreensão do que acontece hoje com a sociedade, que se comporta cada vez mais indiferente e, ao mesmo tempo, nociva com o profissional da docência.

2.1 Aspectos históricos

No Brasil Imperial, reinava o descaso com a educação nas províncias brasileiras. Abria-se, assim, espaço para a iniciativa privada. Dessa maneira, a atividade docente no Brasil teve início no Brasil Colônia (1549/1808), especialmente por religiosos e jesuítas do sexo masculino. Havia nítida relação da atividade com o clero.

Conforme explica a psicóloga Mary Sandra Carlotto:

[...] O próprio clero era responsável pela atividade docente. A necessidade de convocar colaboradores leigos fez com que fosse instituída a realização de uma profissão de fé e juramento de fidelidade aos princípios da Igreja, o que deu origem ao termo professor: pessoa que professa a fé e fidelidade dos princípios da instituição e se doa sacerdotalmente aos alunos.¹

Assim, desde o princípio, a profissão de professor teve três significativas conotações: o professor deve se dedicar abnegadamente à profissão e ao empregador, o docente está muito próximo de Deus e o magistério é mais um “sacerdócio” do que uma profissão.

Essas conotações permeiam, até hoje, o meio ambiente de trabalho dos professores; sendo uma herança cultural que os alija e os torna frequentemente indolentes em relação à luta pelos próprios direitos, pois lutar por direitos não combina com devoção, e falar por Deus já é um privilégio.

Essas noções foram assimiladas pela sociedade, tanto que nas reivindicações por melhores condições de trabalho os grupos sociais não costumam apoiar os professores e, não

¹ CARLOTTO, Mary Sandra. A síndrome de burnout e o trabalho docente. In: *Psicologia em Estudo*, Maringá, v.7, ano 2002, p. 22. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v7n1/v7n1a03.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2009.

raro, as justificativas para esse comportamento são: “têm dois meses de férias no início do ano e mais as férias na metade do ano”; “fazem o que querem na sala de aula, têm toda liberdade”; “aposentam-se antes que os outros”.

A partir do século XVIII, o trabalho docente ganhou novo formato, mantendo a ordem capitalista, pautando-se na mais-valia e na competição, acarretando salários desvalorizados, extenuante jornada de trabalho e uma maior exposição a fatores de risco.

Com a proclamação da República Federativa do Brasil, havia a necessidade de se abandonar a mentalidade provinciana, dando lugar à cultura, e isso seria alcançado por meio da educação. Iniciou-se, então, o surgimento de escolas preparatórias para professores. Nesse momento, a docência passou a ser exercida majoritariamente pelas mulheres e a ser relacionada com características “femininas”, apresentando atributos tais como: paciência, afeto, doação, entre outras.

Mais uma vez, desprofissionalizou-se a docência, reduzindo-a a ser uma atividade com as atitudes “maternais”. Bastante oportuno, diga-se de passagem, pois justificava a exploração dos mestres e os seus baixos salários que perduram até hoje.

[...] Tudo foi muito conveniente para que se construísse a imagem das professoras como “trabalhadoras dóceis, dedicadas e pouco reivindicadoras”, o que serviria futuramente para lhes dificultar a discussão de questões ligadas a salário, carreira, condições de trabalho [...]²

E tanto isso é verdade, que até hoje os professores mal conhecem seus direitos trabalhistas e previdenciários. Francisco Gérson Marques de Lima fala de sua experiência pessoal, traduzindo essa triste realidade:

Após uma experiência de duas décadas no magistério superior, como Professor de Cursos universitários em geral, de Universidades Públicas e Privadas, de cursinhos preparatórios para concursos e escolas de magistratura, desempenhando funções de coordenador e integrando colegiados acadêmicos, tanto no mestrado e em especializações, quanto na Graduação, cheguei a algumas conclusões preocupantes sobre os professores, sobretudo no estado do Nordeste do Brasil, como: a) Os professores, mesmo os do ensino superior (e, ainda por cima, muitos do ensino jurídico!), não conhecem seus direitos trabalhistas; b) Eles não têm a esperada consciência política de se organizarem em sindicatos batalhadores nem de exigirem das respectivas entidades representativas a real defesa da categoria; c) Não tem consciência eficaz do seu papel global no ensino nem da sua função no empreendimento educacional; d) Têm muito medo de retaliações e represálias. Tudo isto pode ser sintetizado assim: os professores estão desorganizados e, no ensino superior, alijados das decisões educacionais tomadas pela Direção [...].³

² BASSANESI, Carla. *História das mulheres no Brasil*. 3ª ed. São Paulo: Contexto, 2000, p. 450.

³ MARQUES DE LIMA, Francisco Gérson (A). *O professor no Direito brasileiro*. São Paulo: Método, 2009, p. 18-19.

A ideia era: tudo que possa tirar a pureza do ambiente maternal e divino da Escola, principalmente a política, deve ser deixado “do lado de fora” da sala de aula. Isso contribuiu para a desunião e o pouco agir político dos professores. Assim é a afirmação de Miguel Arroyo:

[...] Encontramos, ainda, milhares de professore(as) que parecem dispensar essa consciência política, que se voltam para firmar-se na competência profissional e conseguem dar conta com eficiência de seu saber-fazer, da alfabetização, da transmissão do conhecimento, da socialização, do convívio com os educandos e com os colegas, de manter-se atentos aos avanços de sua área em conhecimentos, das inovações pedagógicas. Profissionais que defendem sua auto-imagem, seus direitos, mas que consideram que a política não é tão necessária, ao menos nos vínculos tão estreitos que assumem como tendências político-partidárias [...].⁴

Maria Isabel da Cunha também é muito clara a esse respeito: “a individualidade do professor é reforçada pela estrutura social e acadêmica e a falta de percepção do coletivo torna difícil qualquer delineamento de um projeto pedagógico mais amplo. Parece que é preciso fracionar para enfraquecer. Cada um se enquista na sua banquinha e nada sabe dos outros.”⁵

A “feminilização do magistério”, segundo Bassanesi, é “fato provavelmente vinculado ao processo de urbanização e industrialização que ampliava as oportunidades de trabalhos para os homens.”⁶

A mesma autora também nos ensina que:

O processo de feminilização do magistério também pode ser compreendido como resultante de uma maior intervenção e controle do Estado sobre a docência – a determinação de conteúdos e níveis de ensino, a exigência de credenciais dos mestres, horários, livros e salários – ou como um processo paralelo à perda de autonomia que passaram a sofrer as novas agentes de ensino.⁷

A inserção de mais mulheres a exercer a docência aconteceu, porque os homens abandonaram o posto para buscar profissões mais rentáveis e as mulheres estavam sedentas para ocupar qualquer espaço que não fosse o doméstico. A docência era uma atividade aceita para o gênero: lecionar meio turno e noutro cuidar da casa, ou ficar solteira e se dedicar totalmente ao magistério.

Paralelamente à feminilização desse segmento, os dirigentes e inspetores da educação eram, e ainda são, na sua grande maioria, homens.

Até então, o trabalho dos professores era tido como estritamente intelectual. A Revolução Industrial alterou esse cenário. As ideias de gestão científica do trabalho,

⁴ ARROYO, Miguel. *Arroio em ofício de mestre: imagens e auto-imagens*. Petrópolis/RJ: Vozes 2002, p. xx.

⁵ CUNHA, Maria Isabel da. *O bom professor e sua prática*. Campinas: Papirus Editora, 1989, p. 125.

⁶ BASSANESI, *op. cit.*, p. 460.

notadamente o *fordismo* e *taylorismo*, chegaram às instituições de ensino, impondo um novo ritmo de trabalho aos professores, inclusive trazendo maior desgaste, controle rígido e serviço manual aos docentes. Carlotto, sobre esse novo momento, explica:

Dentre as varias questões impostas pela nova organização do trabalho, algumas foram especificamente formuladas aos professores: 1) desenvolver métodos eficazes a serem seguidos pelos professores; 2) determinar, em função disso, qualificações necessárias para o exercício da atividade; 3) capacitá-los em consonância com as qualificações, ou colocar requisitos de acesso; 4) fornecer formação permanente que mantivesse o professor à altura de suas tarefas durante a permanência na instituição; 5) dar-lhe instruções detalhadas sobre como realizar o trabalho; 6) controlar permanentemente o fluxo do “produto parcialmente desenvolvido”, isto é, o aluno.⁸

A partir dos anos 60, e até o final dos anos 70, a burocratização do país, fruto do regime militar, ampliou as atividades do professor dando-lhe tarefas manuais, gerando mais controle e desgaste do profissional da educação. Bassanesi revela bem esse momento:

[...] agora caía sobre eles (os professores) uma avalanche de tarefas burocráticas, exigindo-lhes uma ocupação bastante intensa com atividades de ordem administrativa e de controle; determinava-se, também, que sua ação didática se tornasse mais técnica, eficiente e produtiva.⁹

No final dos anos 70, o Movimento Sindical ganha toda força. Aparece a figura do “professor sindicalizado”, e os docentes passam a buscar seus direitos de forma antes não vista e greves são deflagradas. O CPERS (O Centro dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul – Sindicato dos Trabalhadores em Educação) torna-se o maior sindicato do Rio Grande do Sul quando a categoria se une alguns direitos são conquistados.

Veio a abertura política. A Constituição Federal e a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação prometiam uma ampla democratização do ensino, mas com elas também vieram a globalização, o neoliberalismo, o individualismo, a competitividade e o consumo que passaram a ditar as regras.

Para José Antônio Ribeiro da Silva:

A partir da década de 1980 e principalmente na década 1990, houve grandes mudanças no sistema organizacional das empresas, sendo que essa reestruturação tem provocado ameaças de dispensa dos trabalhadores, ocasionando uma sensação de insegurança, contribuindo para criar uma ansiedade relacionada ao trabalho.¹⁰

⁸ CARLOTTO, *op. cit.*, p. 22.

⁹ BASSANESI, *op. cit.*, p. 473.

¹⁰ SILVA, José Antônio Ribeiro da. *Acidente do trabalho: responsabilidade objetiva do empregador*. São Paulo: LTr, 2008, p. 79.

As novas regras eram claras e ocorreu, devido a elas, a mercantilização do ensino, que gerou competitividade entre escolas, faculdades, universidades e fez penar os educadores.

Para a Anelise Manganelli, a mercantilização do ensino teve início na década de 90, “a partir de políticas neoliberais, marcadas principalmente pela gestão do presidente Fernando Henrique Cardoso, que defendia uma universidade mais autônoma e mercantil”.¹¹

Segundo Moacir Gadotti esta política neoliberal:

Apela para o indivíduo docente, e não para o coletivo de docentes (sindicatos) e nem mesmo para o colegiado da escola. Aliás, os docentes são vistos sempre como o problema da educação. Debita-se ao docente o problema da “baixa qualidade” da educação. A questão maior seria o alto nível de “politização” dos professores. A proposta neoliberal é de uma desprofissionalização da docência, buscando-se alternativas na “terceirização”, contratando-se docentes através de concorrência pública, como trabalho temporário, docentes não formados para “formá-los” em serviço, rapidamente. Como a concepção neoliberal os docentes não precisam ter conhecimento científico. Seu saber é inútil. Por isso, não precisam ser consultados. Eles só precisam receber receitas, programas instrucionais. No limite eles podem ser substituídos por um computador bem programado. Na globalização capitalista encontramos uma proliferação em larga escala de classes superlotadas e a promoção do “ensino a distância a baixo custo”.¹²

O “ensino a distância” é outra faceta perversa dessa “indústria da educação”. As empresas contratam professores sem lhes reconhecer os direitos trabalhistas. Chega a ser comum atribuírem aos professores outros nomes (os termos “tutor” e “supervisor” são bastante utilizados), na tentativa de não reconhecer os direitos dos docentes.

Há pouco tempo, tivemos o desprazer de ver uma Instituição de Ensino a distância, de forma totalmente fraudulenta, contratar uma professora por meio de um “contrato por obra certa”, uma espécie de “contrato de empreitada”. Situação essa totalmente incabível.

Os profissionais da docência são constantemente cobrados por suas ações e atitudes e o resultado é um cenário fatídico, preocupante, que reflete contornos prejudiciais a vários setores autopoieticos da sociedade: educação, saúde, família, segurança pública, previdência, economia.

Ao falar da responsabilidade objetiva do empregador em acidentes de trabalho, Silva reflete:

Além da exigência da produtividade, tem-se notado aumento do rigor com que os trabalhadores são tratados pelos superiores hierárquicos, estes também certamente pressionados pela mesma angústia que os subordinados. Essas vertentes da agressão

¹¹ MANGANELLI, Anelise. *A mercantilização do ensino superior: uma olhar para os trabalhadores docentes*. Monografia, 2008, p. 93. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/ea000467.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2010.

¹² GADOTTI, Moacir. *Globalização e educação - Ideias para um debate*. Disponível em: http://www.paulofreire.org/pub/Institu/SubInstitucional1203023491It003Ps002/Globalizacao_educ_2003.pdf. Acesso em: 04 nov. 2010.

à saúde mental do trabalhador já foram apontadas anteriormente e caracterizam alguns dos aspectos do que hodiernamente se tem denominado de assédio moral.¹³

O modelo neoliberal globalizado definiu um novo perfil ao trabalho do professor, acentuando a desigualdade, além disso as inovações tecnológicas e os novos métodos gerenciais implicaram ritmo acelerado às tarefas, maior responsabilidade do professor para com elas e alta complexidade nos trabalhos. Acerca da desigualdade Armando Zanin Neto e Sérgio de Oliveira Santos aduzem:

Na política neoliberal, a existência da *desigualdade* é o que mantém a concorrência do e no mercado. O Estado deve se ausentar ao máximo. Suas ações ordenadoras e reguladoras encontram-se em prol de guarnecer o mercado: constituir um escudo, leis e mecanismos jurídicos, campos e formas que o favoreçam.¹⁴

Ao professor foram delegadas outras incumbências algumas que, inclusive, a própria família do aluno deveria cumprir, mas como os elementos do núcleo familiar estão muito ocupados em obter recursos para consumir mais, não têm tempo para os próprios filhos, e relegam a educação de seus herdeiros aos mestres. Os pais deveriam primordialmente fornecer a educação e a atividade dos professores deveria ser secundária e complementar. Janaína Rosa Guimarães enfrenta a questão:

Em linhas gerais, a educação de uma criança, sobretudo a noção de respeito ao próximo, é tarefa dos pais. Quem pariu Mateus, que o embale! Contudo, no papel de fortalecer conceitos de civilidade e convivência social, estão, secundariamente, as cadeiras escolares. Neste cenário, temerário quando cabe ao Judiciário, como força estatal, intervir na tentativa de resgatar conceitos básicos de vida em sociedade, acendendo um sinal de alerta a todos nós quanto à necessidade de se resgatar princípios básicos não só do direito, mas da condição humana.¹⁵

A delegação incondicional da educação dos filhos à escola traz o questionamento de quando a educação começa (ou deveria começar) e se a necessidade de por ela se lutar deixa de existir depois desse começo, como muito bem disse Niklas Luhmann:

Cuándo comienza la educación? Y cómo se empieza con la educación? Lo mejor es en mitad de ella, rela la que quizá sea la única respuesta realista. Y es más que suficiente cuando la educación es sólo una actividad ocasional en un proceso de socialización siempre en marcha. Es suficiente, pues, para las familias. Junto a la

¹³ SILVA, *op. cit.*, p. 80-82.

¹⁴ ZANIN NETO, Armando & SANTOS, Sérgio de Oliveira. *A (des)valorização da vida através do Direito e da educação*. In: Anais do XVIII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em São Paulo/SP nos dias 04, 05, 06 e 07 de novembro de 2009, p. 10. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/Anais/sao_paulo/2945.pdf. Acesso em: 10 dez. 2009.

¹⁵ GUIMARÃES, Janaína Rosa. *Violência escolar e o fenômeno bullying. A responsabilidade social diante do comportamento agressivo entre estudantes*. Disponível em: <http://jusvi.com/artigos/41126>. Acesso em: 10 ago. 2010.

*educación (educatio), siempre se pueden tomar medidas e instrucción (institutio), y se puede discutir en qué secuencia impartir de la mejor manera la materia de la instrucción y si se aprende a escribir mejor con las letras sueltas e con palabras completas.*¹⁶

Além disso, os professores se vêem obrigados a estar atualizados com equipamentos de última geração, a par das últimas novidades novas notícias, e, ao mesmo tempo, competir de forma desumana com a rapidez da Internet. E todas essas novas tarefas não vieram acompanhadas de aumento salarial, tampouco de crescimento do prestígio da profissão, muito pelo contrário.

Para Tânia Zagury:

A velocidade das transformações sociais, tecnológicas e racionais é intensa. Com isso, uma conhecida e muito utilizada técnica de ensino podia ser condenada, banida, considerada “antiquada” de uma hora pra outra. Os professores, atônitos, assistem à derrocada de tudo ou quase tudo que aprenderam.¹⁷

Para complementar o pensamento, oportuna a consideração de José Eymard Loguércio acerca da posição dos professores no atual cenário:

Neste mundo midiático, do professor se espera um “animador de auditório”. O tempo presente é o tempo da revolução da comunicação. A escola ainda não achou o seu lugar. Com isso, os seus profissionais sofrem. Como sofreram todos os trabalhadores inseridos nos processos de transformação do modo de produção e de introdução de novas tecnologias.¹⁸

Zagury enfatiza: “os ‘melhores’ professores passaram a serem aqueles cujos alunos ‘adoram’, não importa tanto se ensinam ou não”.¹⁹ Esta é a infeliz realidade.

Marques de Lima chama-nos a atenção, ao lecionar sobre as condições de trabalho do professor, para:

Em época de flexibilização dos direitos trabalhistas, com as instituições de ensino privado despontando sob a ótica empresarial, vem crescendo numericamente a cada ano, precarizando as condições laborais do professor e seus salários, ante a visão comercial, especulativa, o Direito do trabalho necessita ser retomado. Ele é o instrumento que liberta o trabalhador e lhe resgata a dignidade [...]. Na crise que se instala, mais uma vez o corpo docente será chamado para fazer sacrifícios, sob o pretexto de colaborar com o mantenedor a manter o emprego.²⁰

¹⁶ LUHMANN, Niklas. *Teoria de la sociedad e pedagogia*. Buenos Aires: Editora Paidós Ibérica, 1996, p. 31.

¹⁷ ZAGURY, Tânia. *O professor refém*. São Paulo: Record, 2006, p. 42.

¹⁸ LOGUÉRCIO, José Eymard. Assédio moral: gestão e responsabilidade das entidades privadas de ensino. In: *Direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores no ensino privado*. São Paulo: Ltr, 2008. p. 55.

¹⁹ ZAGURY, op. cit., p. 46.

²⁰ MARQUES DE LIMA (A), op. cit., p. 31.

E, por conta dessa atual conjuntura, é “necessário aclamar a valorização dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores como a escudo para as crises econômicas.”²¹

Reginald Felker alerta para um futuro desalentador:

Estudo realizado pela Organização internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) mostra que as perspectivas para os próximos vinte anos são muito pessimistas no que tange ao impacto psicológico nos trabalhadores das novas políticas de gestão e organização do trabalho vinculadas às políticas neoliberais. Segundo tal pesquisa, predominarão nas relações de trabalho as depressões, o stress, angústias, desajustes familiares e outros danos psíquicos, denotando o dano ao meio ambiente laboral.²²

A questão atemporal para os professores é a imensa expectativa que sobre seus ombros é lançada. Sobre ela, comenta o espanhol José Manuel Esteve Zaragoza:

O professor tem sido sempre uma figura questionada pela mesma contradição intrínseca ao papel que representa. A velha acusação de Sócrates, por corromper a juventude, ilustra as tensões existentes, há vinte e quatro séculos, entre o que o professor faz e o que a sociedade desejaria que fizesse. Entre a aspiração ao desenvolvimento criativo, crítico e pessoal e a exigência social de submissão e integração à ordem estabelecida.²³

Assim foi a (in)evolução do cenário laboral dos professores. A seguir, refletiremos sobre as implicações dessa conjectura na saúde do professor.

2.2 Magistério: uma profissão de risco

Dizer que uma profissão é “de risco” significa dizer que ela é perigosa para quem a exerce. Para Carlotto, “no exercício profissional da atividade docente encontram-se presentes diversos estressores psicossociais”.²⁴

No mesmo sentido, leciona Helen Paola Vieira:

²¹ KOKOL, Awdrey Frederico. *Direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, princípios constitucionais e a demissão coletiva no ordenamento jurídico brasileiro: um estudo do caso*. In: Anais XVIII Encontro Nacional do CONPEDI, Fortaleza, jun. 2010. Florianópolis: Embracer, p. 22.

²² FELKER, Reginald. *O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006, p. 174.

²³ ZARAGOZA, José Manuel Esteve. *O mal estar docente*. Traduzido por Durley de Carvalho Cavicchia. 3ª ed. Bauru/SP: Editora EDUSC, 1999, p. 21.

²⁴ CARLOTTO, op. cit., p. 21.

Para Moreno, Garrosa e González os docentes foram uma categoria especialmente exposta aos riscos psicossociais. Estes se defrontam com situações nas quais se desequilibram as expectativas individuais do profissional e a realidade do trabalho diário. Anta esta situação, é possível o recurso as estratégias de enfrentamento não adaptativas que vão esgotando seus recursos emocionais levando-os deterioramento pessoal e profissional.²⁵

Os professores sofrem as consequências diretas do caos social gerado pela desordenada e não planejada ocupação das cidades. Vivem em contato com o trânsito, a violência, os ruídos, os salários baixos e todas as consequências que o descaso do Estado causa aos alunos a saber a fome e a doença. Sem esquecer a desestruturação da família, gerada pela ausência de valores morais e éticos da sociedade de consumo.

A profissão professor é considerada uma atividade de risco desde 1981, quando foi avaliada como tal pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seu “Informe sobre as Condições de Trabalho dos Educadores”.

Luísa Pereira, ao falar da atividade de risco do professor, informa, com base no estudo sobre “Stress na profissão docente: prevalência e fatores de risco”, realizado em Portugal, que “um em cada três professores sente que a sua profissão é estressante e um em cada seis docentes encontra-se em estado de exaustão emocional ou com esgotamento cerebral”.²⁶

O professor Wilson Kraciunas, por sua vez, explica que:

O estresse do professor, no Brasil, parece estar relacionado ao salário não-digno, à precariedade das condições de trabalho, ao alto volume de atribuições burocráticas, ao elevado número de turmas assumidas e de alunos por sala, ao mau comportamento desses alunos. O professor sofre, ainda, com as pressões de tempo, pressões dos pais dos alunos e de suas preocupações pessoais extra-escola.²⁷

Desde 1983, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta os professores como sendo a segunda categoria profissional, em nível mundial, a portar doenças de caráter ocupacional, desde as físicas como reações alérgicas ao giz, distúrbios vocais, gastrite, até as mentais como a esquizofrenia.²⁸

²⁵ VIEIRA, Helen Paola. *Estresse ocupacional, síndrome de bournout e hardiness em professores de colégio militar*. (Dissertação). Universidade Católica Dom Bosco (UCDB). Mestrado em Psicologia. Campo Grande/MS, 2007, p. 45. Disponível em: [http://www.tede.ucdb.br/tde_arquivos/3/TDE-2008-07-17T134413Z-84/Publico/HELEN_PAOLA_VIEIRA_Final\[1\].pdf](http://www.tede.ucdb.br/tde_arquivos/3/TDE-2008-07-17T134413Z-84/Publico/HELEN_PAOLA_VIEIRA_Final[1].pdf). Acesso em: 01 dez. 2010.

²⁶ PEREIRA, Luísa. *Os professores como profissão de risco*. Coimbra: Educare, 2000, p. 5. Disponível em: <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2008022.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2010.

²⁷ KRACIUNAS, Wilson. *Magistério - Paixão e morte. O estresse no trabalho docente*. Disponível em: <http://www.sinpro-abc.org.br/saude.asp>. Acesso em: 19 nov. 2010.

²⁸ VASCONCELLOS, Celso dos S. *Construção do conhecimento em sala de aula*. 6ª ed. São Paulo: Libertad, 1997, p. 23.

Alguns poderão dizer: “toda atividade profissional tem riscos”. Entretanto, devemos levar em consideração que algumas delas facilitam por suas características o aparecimento de doenças no trabalhador. Segundo Delaíde Alves Miranda Arantes: “alguns trabalhadores estão mais expostos a riscos de doenças em razão do trabalho. Assim ocorre com os bancários, com os professores e empregados no setor da educação. São categorias consideradas, hoje, dentre as que mais expõem ao risco de doença ocupacional, em razão do trabalho que executam”.²⁹

Marques de Lima, explica que:

Professores, médicos, enfermeiros, psicólogos, terapeutas de reabilitação, assistentes sociais, policiais, sacerdotes e advogados estão entre as categorias mais expostas e condições de stress, por serem categorias profissionais de ajuda, “nas quais é muito grande a carga emotiva de responsabilidade em relação ao cliente ou usuário, pois do próprio trabalho pode depender o bem-estar ou ruína dos outros”.³⁰

O detalhe desalentador é que, na sociedade de risco, não há a possibilidade de existir “risco zero”. Para Luhmann, “não existe nenhuma conduta livre de risco”.³¹ A sociedade, na tentativa de reduzir a complexidade, acaba criando mais opções, o que significa mais riscos.

Para Leonardo Rodrigues Itacaramby Bessa:

Nem sempre um ambiente de trabalho fisicamente perfeito pode significar seja saudável para o trabalhador ali inserido. Questões de ordem moral e psicológicas podem influenciar, e muito, no resultado da análise. A chamada sociedade de risco, fruto da globalização, traz, com ela, novos riscos até pouco tempo desconhecidos: cobranças excessivas, estresse, queda na qualidade de vida, etc., todos eles presentes no ambiente de trabalho.³²

Zagury indaga: “o que leva uma pessoa a ser professor? Afinal, é uma profissão com pouco status, péssimas condições de trabalho (especialmente na rede pública, mas não apenas); remuneração inqualificável, dificuldades e desafios crescentes, e até riscos físicos.”³³

E Vieira tenta explicar que:

O trabalho docente é complexo, abarcando inúmeras problemáticas que envolvem destes aspectos macros, como a globalização, as transformações no mundo do trabalho, entre outros até questões do cotidiano. Podemos nos questionar, então, o motivo de tão excepcionais indivíduos trabalharem num dos piores ambientes

²⁹ ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Doença ocupacional e estabilidade no emprego. A saúde dos trabalhadores na Educação. In: *Direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores no ensino privado*. São Paulo: Ltr, 2008, p. 91.

³⁰ MARQUES DE LIMA, *op. cit.*, p. 112.

³¹ LUHMANN, Niklas. *Sociologia del riesgo*. México: Iberoamericana, 1992. p. 72.

³² BESSA, Leonardo Rodrigues Itacaramby. *Meio ambiente de trabalho enquanto direito fundamental, sua eficácia e meios de exigibilidade judicial*. Elaborado em 12/2009. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/13960/meio-ambiente-de-trabalho-enquanto-direito-fundamental-sua-eficacia-e-meios-de-exigibilidade-judicial>. Acesso em: 12 dez. 2010.

³³ ZAGURY, *op. cit.*, p. 174.

profissionais. Uma hipótese pode ser aventada, a de que o motivo é tão somente o da satisfação. Mesmo nessas condições adversas, não falta o fundamental: o sentido e o significado daquilo que se faz. Ter reconhecimento do produto final do seu trabalho - mesmo que subjetivamente- fortalece a identidade do trabalhador.³⁴

O estresse que acomete o professores é considerado pela OIT não somente um fenômeno isolado, mas “um risco ocupacional significativo da profissão”. O contato direto com o público é o agravante para a deflagração de doenças.

Marques de Lima explana a angústia vivida pelo docente:

Sua jornada pessoal é, na prática, muitas vezes, cavalgar, exacerbada pelo somatório de carga horária entre várias escolas. E os riscos à saúde são intensificados, levando em conta, ainda, o stress dos deslocamentos, o trânsito caótico, a corrida contra o relógio, para chegar a tempo na próxima escola e cumprir o horário de aula, e o risco de acidente de trabalho, durante os percursos e trajetos.³⁵

O itinerário que o professor percorre para dar aula faz parte do seu meio ambiente de trabalho; bem como o local onde corrige trabalhos e prepara as provas. E, quanto mais locais, mais riscos existem. Fábio Freitas Minardi traz uma visão autopoietica desse meio ambiente laboral repleto de riscos, quando diz que:

A Convenção 155 da OIT, em seu art. 3º, estabelece que a expressão “local de trabalho” abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que esteja sob o controle, direto ou indireto, do empregador e que o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam à saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.³⁶

Vieira, citando as dez maiores fontes de exaustão para docentes, elenca os riscos até aqui ventilados:

- a) desmotivação dos alunos
- b) comportamento indisciplinado dos alunos;
- c) falta de oportunidade de ascensão na carreira profissional;
- d) Baixos salários;
- e) Más condições de trabalho;
- f) Turmas excessivamente grandes;
- g) Pressão de tempo e prazo;
- h) Baixo reconhecimento e pouco prestígio social da profissão;
- i) Conflitos com colegas e superiores;
- j) Rápidas mudanças nas exigências de adaptação dos currículos.³⁷

³⁴ VIEIRA, *op. cit.*, p. 91.

³⁵ MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.*, p. 182-183.

³⁶ MINARDI, Fábio Freitas. *Meio ambiente de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2010, p. 38.

³⁷ VIEIRA, *op. cit.*, p. 37.

Como a profissão de professor é uma atividade de risco, passaremos a catalogar os mais significativos.

2.2.1 Riscos de acidente

Riscos de acidente são aqueles relativos às condições ambientais do processo operacional, como por exemplo, máquinas desprotegidas, ferramentas inadequadas e matérias-primas perigosas.

2.2.2 Riscos ambientais

São aqueles causados por agentes físicos, químicos ou biológicos que, presentes nos ambientes de trabalho, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador em função de sua natureza, concentração, intensidade ou tempo de exposição. Tais riscos poderão ocasionar doenças profissionais ou do trabalho, até ocupacionais. Alguns fatores que podem causar riscos ambientais são:

- Agentes físicos: ruído, vibrações, pressões anormais, iluminação, temperaturas extremas, radiações etc.
- Agentes químicos: poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases, vapores que podem ser absorvidos por via respiratória ou através da pele etc.
- Agentes biológicos: bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

2.2.3 Riscos ergonômicos

São aqueles riscos relacionados com fatores fisiológicos e psicológicos inerentes à execução das atividades profissionais. Estes fatores podem produzir alterações no organismo e estado emocional dos trabalhadores, comprometendo a sua saúde, segurança e produtividade.

Exemplos: movimentos repetitivos, levantamento e transporte manual de pesos, movimentos viciosos, trabalho de pé, esforço físico intenso, postura inadequada, controle rígido de produtividade, desconforto acústico, desconforto térmico, mobiliário inadequado, etc..

2.2.4 Assédio moral e *bullying*

Constantes são as humilhações em público, as reclamações relacionadas à metodologia aplicada pelo professor, a repressão pela reprovação de alunos (meros clientes por muitas instituições, que como tal devem ser tratados partindo da premissa de que, porque pagam, sempre estão com a razão), enfim, os constrangimentos são inúmeros, e o professor sempre sai dessas situações sentindo-se culpado, o vilão e não a vítima. Essas agressões também são geradas por quem mais deveria combatê-las: os pais dos alunos.

Muitas vezes, os pais são verdadeiros opressores. Nesse sentido, leciona Zaragoza:

É curioso observar, também, como os pais, tanto nesse aspecto como em muitos outros, simplificam os males da escola, declarando os professores responsáveis universais por tudo que nela possa haver de errado, inclusive quando se trata de problemas em que a responsabilidade real do professor e a sua capacidade para evitá-los é muito limitada. Os professores se sentem, assim, injustamente julgados pelos pais como representantes mais próximos do corpo social.³⁸

O professor fica enfraquecido diante dos pais, alunos e direção do estabelecimento de ensino, e não tem apoio da sociedade. Como descreve Marques de Lima, o professor “é presa fácil da administração escolar, tendo de enfrentar as pressões de várias ordens, sobretudo os assédios morais.”³⁹

A falta de apoio social atinge diretamente a auto-estima do docente, e o assédio moral pode levar a doenças psicológicas.

Diante da conjuntura socioeconômica, os professores acabam aceitando esse meio ambiente de trabalho hostil, conforme elucidação de Marques:

Num país de liberdade rescisória, sem estabilidade no emprego, o trabalhador é presa fácil e cada vez mais submisso ao empregador. Durante a relação empregatícia, o obreiro não promove ação judicial contra o patrão, receando ser

³⁸ ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 34.

³⁹ MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.*, p. 18.

despedido ou sofrer retaliações. Essa fragilidade faz com que ele se resigne às agruras que sofre na empresa. Mas o direito reage. É a manifestação autopoietica natural dele, que encontra meios de promover a justiça quando institutos jurídicos são insuficientes para assegurá-las.⁴⁰

A legislação brasileira ainda não definiu “assédio moral”. Seus alicerces são encontrados na doutrina e jurisprudência pátria e alienígena. Para Minardi, “o assédio moral está relacionado às microviolências hostis e persistentes que ocorrem no ambiente laboral e que causam um desgaste psicológico no trabalhador e, via de consequência, danos à saúde mental do trabalhador.”⁴¹

Reginald Felker define o verbo assediar:

Assediar é submeter alguém, sem trégua, a pequenos ataques repetidos com insistência, cujos atos têm significado e deixam na vítima o sentimento de ter sido maltratada, desprezada, humilhada, rejeitada. É uma questão de intencionalidade. A forma de agir do perverso é desestabilizando e explorando psicologicamente a vítima. O comportamento perverso é abusivo, é uma atitude de incivilidade. Os efeitos do assédio têm estilo específico que devem ser diferenciados do estresse, da pressão, dos conflitos velados e desentendimentos. Quando o assédio ocorre é sempre precedido da dominação psicológica do agressor e da submissão forçada da vítima. A pessoa tomada como alvo percebe a má-fé e a intenção de que é objeto, é ferida em seu amor próprio, sente-se atingida em sua dignidade e sente a perda súbita da autoconfiança. É um traumatismo que pode gerar uma depressão por esgotamento e doenças psicossomáticas.⁴²

Loguércio nos traz a seguinte informação:

O tema assédio moral nas relações de trabalho na escola ganha relevo e importância. O professor está submetido ao crivo de muitas expectativas. Da direção, do lucro, do pai, da mãe, do aluno, da sociedade em geral. A escola, de outro lado, nas últimas décadas transformou-se num espaço de consumo. Ela reflete as transformações sociais e políticas mais recentes, sem conseguir entender e reelaborar seu papel. O estresse emocional do professor decorre da sensação de impotência de transformar a sala de aula, preso que está às políticas quantitativas da aprovação ou reprovação numérica; do número de trabalhos publicados, do número de conferências realizadas, do número de artigos, bancas, teses, e outros indicadores de produtividade.⁴³

Muitas vezes, a forma pela qual o professor é demitido demonstra o assédio moral de que é vítima, sendo o ato demissional verdadeira forma de retaliação a ele.

⁴⁰ Idem, p. 108.

⁴¹ MINARDI, *op. cit.*, p. 136.

⁴² FELKER, *op. cit.*, p. 172.

⁴³ LOGUÉRCIO, *op. cit.*, p. 55.

Marques de Lima e Minardi compartilham o entendimento de que o assédio moral pode levar à síndrome de *burnout*, doença comum entre os professores.⁴⁴

Salienta-se o que diz Lunardi:

O assédio moral, v.g., é um fenômeno comum nos dias atuais, e decorre da violação do dever de cuidado, proteção e lealdade com o empregado. Deste descumprimento, pode-se ocasionar doenças ocupacionais como a síndrome de burnout (considerada acidente de trabalho).⁴⁵

Acerca do assédio moral, oportunas as lições de Cláudio Armando Couce de Menezes:

A exteriorização do *harcèlement* moral, portanto, ocorre por meio de gestos, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ameaças, ironias, sarcasmos, difamações, exposição ao ridículo, sorrisos, suspiros, trocadilhos, jogos de palavras de cunho sexista, indiferença à presença do outro, silêncio forçado, **sugestão para pedido de demissão**, ausência de serviço e tarefas impossíveis ou de difícil realização, controle de tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças etc. (grifo nosso).⁴⁶

No que tange às motivações que dão azo a tal comportamento, ensina o autor que pode ser explicado pela “competitividade desenfreada; individualismo exacerbado; medo de perder o emprego ou o posto de trabalho para colegas mais capazes ou experientes; receio em ver descobertas falhas, ilegalidades [...]”⁴⁷

Os efeitos gerados a partir da prática do assédio moral são passíveis de danos patrimoniais e morais, valendo destacar:

[...] talvez o mais importante efeito jurídico é a possibilidade de gerar a reparação dos danos patrimoniais e morais pelos gravames de ordem econômica (perda do emprego, despesas com médicos, psicólogos...) e na esfera da honra, da boa fama, do auto-respeito e da saúde psíquica e física, da auto-estima.⁴⁸ (grifo nosso)

O assédio moral, fruto da violência, não traz consequências nefastas somente ao assediado, mas gera um dano coletivo, ao que Zaragoza chama de “efeito multiplicador”. Vejamos:

⁴⁴ MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.*, p. 112.

⁴⁵ MINARDI, *op. cit.*, p. 164-165.

⁴⁶ MENEZES, Cláudio Armando Couce. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. In: *Revista IOB - Repertório IOB de Jurisprudência* – 1ª quinzena de janeiro de 2003 – Nº 1/2003- Volume II, p. 20.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 19.

⁴⁸ *Ibidem*.

Talvez o dado menos importante seja o de professores que sofram diretamente uma agressão física. Deve-se contar como efeito multiplicador desses acidentes, no plano psicológico, sobre os colegas ou amigos do professor agredido; e inclusive sobre outros professores, totalmente alheios à cena da ação, mas que recebem seu impacto através dos meios de comunicação social.⁴⁹

Também nesse sentido se pronunciou o juslaboralista Luiz Salvador, em artigo doutrinário:

Assim, o lesado por assédio moral pode pleitear em juízo além das verbas decorrentes da rescisão contratual indireta, também, ainda, a indenização por dano moral assegurada pelo inciso X do art. 5º da Lex Legum, eis que a relação de trabalho não é de suserania, é de igualdade, de respeito, de intenso respeito, cabendo frisar que a igualdade prevista no artigo 5º da CF não restringe a relação de trabalho à mera relação econômica subordinada: assegura ao trabalhador o necessário respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem, à honradez e à auto-estima.⁵⁰

As situações caracterizadas do assédio moral são inúmeras. Vejamos algumas:

- Exigência de produção sem apoio para qualificação;
- Duplas mensagens - passam uma ordem e logo em seguida mudam;
- O professor entrega um relatório e o coordenador diz, na presença de colegas, que está ruim (utiliza-se expressão pior);
- “Convite” para reunião em dias não-letivos sem remuneração para o trabalho;
- Redução da carga horária sem autorização do professor;
- Discriminação devido à opção religiosa;
- Ser ignorado nas reuniões, não ter direito a voz;
- Ser tratado de maneira diferente em relação aos outros colegas;
- Ser avaliado pela direção na presença dos(as) alunos(as).⁵¹

Marques de Lima elenca exemplos mais específicos:

- Pressões psicológicas sobre professor, especialmente frente aos alunos, expondo a instituição;
- Quando a instituição obriga ou pressiona o professor a aprovar aluno ou a que fique de frente a ele para justificar a nota atribuída, sendo manifesta a intenção de coagi-lo a alterar a pontuação ou a rever, indevidamente, a frequência;
- Quando retira a autoridade do professor, negando-lhe o direito de lecionar livremente desfazendo com frequência seus atos, retirando as faltas dos alunos e chamando-o constantemente a intenção por fatos irrelevantes;
- Mudança de disciplina a ser lecionada, mediante imposição de matérias e conteúdos que não são domínio do professor, o que pode expô-lo ao público e comprometer sua reputação acadêmica;
- Alterações nos horários do professor, durante o curso do período letivo, inviabilizando que ele desenvolva outras atividades ou assuma outros compromissos pessoais ou de qualquer outra natureza (cursos, elaboração de projetos específicos,

⁴⁹ ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 54.

⁵⁰ SALVADOR, Luiz. Assédio moral – doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte. In: *Jornal Trabalhista*. Brasília/DF: Edit. Consulex, 1996. p. 100.

⁵¹ INTERNET. Disponível em: <http://www.geomundo.com.br/sala-dos-professores-20121.htm>. Acesso em: 19 nov. 2010.

aulas em outras instituições...). A boa fé, princípio que reside às relações contratuais, orienta em que as partes facilitem a vida da outra, mutuamente;

- Imposição de perfil ideológico ao magistério, ditando a linha política como a matéria que deva ser lecionada, ofendendo a liberdade de cátedra;
- Tratamento rigoroso na condução do processo ensino-aprendizagem, exigindo do professor conduta indelével, exageradamente (rigor excessivo);
- A reiteração frequente de determinadas mensagens tirânicas, opressoras, que traduzam excesso de cobrança funcional, via e-mail, pela coordenação ou por outro órgão da administração da escola pode consistir em pressão psicológica, a caracterizar o assédio moral pelo abalo emocional que criou. O ponto fulcral é que retira a tranquilidade do lar do professor, afetando-o no seio familiar, levando para casa problemas do trabalho contra a vontade do empregado.⁵²

Diversos outros exemplos podem ser mencionados. O site Assédio Moral relaciona vários deles:

- Começar sempre reunião amedrontando quanto ao desemprego ou ameaçar constantemente com a demissão.
- Subir em mesa e chamar a todos de incompetentes.
- Repetir a mesma ordem para realizar uma tarefa simples centenas de vezes até desestabilizar emocionalmente o trabalhador ou dar ordens confusas e contraditórias.
- Sobrecarregar de trabalho ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações.
- Desmoralizar publicamente, afirmando que tudo está errado ou elogiar, mas afirmar que seu trabalho é desnecessário à empresa ou instituição.
- Rir à distância e em pequeno grupo; conversar baixinho, suspirar e executar gestos, direcionando-os ao trabalhador.
- Não cumprimentar e impedir os colegas de almoçarem, cumprimentarem ou conversarem com a vítima, mesmo que a conversa esteja relacionada à tarefa. Querer saber o que estavam conversando ou ameaçar quando há colegas próximos conversando.
- Ignorar a presença do/a trabalhador/a.
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo o trabalho.
- Exigir que faça horários fora da jornada. Ser trocado de turno, sem ter sido avisado.
- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador.
- Voltar de férias e ser demitido ou ser desligado por telefone ou telegrama em férias.
- Hostilizar, não promover ou premiar colega mais novo e recém-chegado à empresa e com menos experiência, como forma de desqualificar o trabalho realizado.
- Espalhar entre os colegas que o trabalhador está com problemas nervosos.
- Sugerir que peça demissão, por sua saúde.
- Divulgar boatos sobre sua moral.
- Escolher a vítima e isolar do grupo.
- Impedir de se expressar e não explicar o porquê.
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar em frente aos pares.
- Culpabilizar/responsabilizar publicamente, podendo os comentários de sua incapacidade invadir, inclusive, o espaço familiar.
- Desestabilizar emocional e profissionalmente. A vítima gradativamente vai perdendo simultaneamente sua autoconfiança e o interesse pelo trabalho.
- Destruir a vítima (desencadeamento ou agravamento de doenças pré-existentes). A destruição da vítima engloba vigilância acentuada e constante. A vítima se isola da família e amigos, passando muitas vezes a usar drogas, principalmente o álcool.

⁵² MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.*, p. 111.

- Livrar-se da vítima que são forçados/as a pedir demissão ou são demitidos/as, frequentemente, por insubordinação.
- Impor ao coletivo sua autoridade para aumentar a produtividade.⁵³

Por fim, ensina frases comuns, retiradas do mesmo site, que as vítimas de assédio moral escutam dos assediadores:

- Você é mesmo difícil... Não consegue aprender as coisas mais simples! Até uma criança faz isso... E só você não consegue!
- É melhor você desistir! É muito difícil e isso é pra quem tem garra!! Não é para gente como você!
- Não quer trabalhar... Fique em casa! Lugar de doente é em casa! Quer ficar folgando... Descansando... De férias pra dormir até mais tarde...
- A empresa não é lugar para doente. Aqui você só atrapalha!
- Se você não quer trabalhar... Por que não dá o lugar pra outro?
- Teu filho vai colocar comida em sua casa? Não pode sair! Escolha: ou trabalho ou toma conta do filho!
- Lugar de doente é no hospital... Aqui é pra trabalhar.
- Ou você trabalha ou você vai a médico. É pegar ou largar... Não preciso de funcionário indeciso como você!
- Pessoas como você... Está cheio aí fora!
- Você é mole... Frouxo... Se você não tem capacidade para trabalhar... Então porque não fica em casa? Vá pra casa lavar roupa!
- Não posso ficar com você! A empresa precisa de quem dá produção! E você só atrapalha!
- Reconheço que foi acidente... Mas você tem de continuar trabalhando! Você não pode ir a médico! O que interessa é a produção!
- É melhor você pedir demissão... Você está doente... Está indo muito a médicos!
- Para que você foi a médico? Que frescura é essa? Tá com frescura? Se quiser ir pra casa de dia... Tem de trabalhar à noite!
- Se não pode pegar peso... Dizem piadinhas: "Ah... tá muito bom para você! Trabalhar até as duas e ir para casa. Eu também quero essa doença!"
- Não existe lugar aqui pra quem não quer trabalhar!
- Se você ficar pedindo saída terei que transferir você de empresa... De posto de trabalho... De horário...
- Seu trabalho é ótimo, maravilhoso... Mas a empresa neste momento não precisa de você!
- Como você pode ter um currículo tão extenso e não consegue fazer essa coisa tão simples?
- Você me enganou com seu currículo... Não sabe fazer metade do que colocou no papel.
- Vou ter de arranjar alguém que tenha uma memória boa, pra trabalhar comigo, porque você... Esquece tudo!
- A empresa não precisa de incompetente igual a você!
- Ela faz confusão com tudo... É muito encraveira! É histérica! É mal casada! Não dormiu bem... É falta de ferro!
- Vamos ver que brigou com o marido!⁵⁴

O problema urbano da violência é, também, motivo de preocupação alarmante, pois a violência entre aluno-professor e direção-professor é uma constante. A Justiça trabalhista já denominou a situação: assédio moral praticado contra os docentes.

⁵³ INTERNET. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article6>. Acesso em: 19 nov. 2010.

⁵⁴ Ibidem.

Além disso, há violência entre alunos e violência entre professores. Quando for dessa maneira, entre iguais, chama-se *bullying* e um grupo hostiliza o outro. Há violência sexual, ameaças, brigas, roubos e danificação do patrimônio alheio. Toda essa violência acontece tanto no ensino público quanto no privado e não há escolha de estratos sociais. As diferenças são sutis, porém permanecem sendo violência. E, precisa ser combatida, por deteriorar o ambiente de trabalho dos professores, e de todas as demais pessoas envolvidas nesse processo degradativo.

Guimarães define o *bullying*:

O *bullying*, palavra derivada do verbo inglês *bully* (termo utilizado para designar pessoa cruel, intimidadora, muitas vezes agressiva) significa usar a superioridade física ou moral para intimidar alguém. O termo, adotado em vários países, vem definir todo tipo de comportamento agressivo, intencional e repetido inerente às relações interpessoais. Ofender, zoar, gozar, encarnar, sacanear, humilhar, discriminar, excluir, isolar, ignorar, intimidar, perseguir, assediar, aterrorizar, amedrontar, tyrannizar, dominar, bater, chutar, empurrar, ferir, roubar e quebrar pertences são comportamentos típicos do fenômeno.⁵⁵

No dia 15 de junho de 2010, uma professora do ensino público gaúcho foi assaltada por aluno dentro da sala de aula. O adolescente de 15 anos, armado com revólver calibre 32, tirou da professora dez reais para comprar droga. No dia 11 de junho de 2010, um aluno de 14 anos, também na capital gaúcha, foi apreendido portando um revólver calibre 32 dentro da mochila. Ele disse que a arma pertencia a um tio. Em 2009, um aluno de 15 anos de um colégio da mesma cidade levou um tiro na perna esquerda, disparado por um ex-aluno, de 16 anos. O incidente aconteceu dentro da escola e foi motivado por ciúmes do agressor por uma ex-namorada, também aluna do colégio. Enfim, os casos são cada vez mais presentes no cotidiano de quem frequenta a escola.⁵⁶

Em outro caso, em 09/11/2010 a professora gaúcha Jane Antunes foi agredida com duas cadeiradas e socos pelo aluno Rafael Soares Ferreira, pelo fato de que o aluno não concordou com a nota “C” que lhe foi atribuída. Tinha o hábito de tirar sempre notas altas.⁵⁷

Por mais triste que seja o episódio faz lembrar as palavras Marques de Lima: “existem alunos fissurados em notas boas e “armam barracos” por décimos, embora a cachola continue vazia”.⁵⁸

Analisando casos concretos e decisões judiciais, Guimarães faz o subsequente recorte:

⁵⁵ GUIMARÃES, *op. cit.*, p. 56.

⁵⁶ INTERNET. Disponível em: <http://www.bengochea.com.br/detnotic.php?idc=6878>. Acesso em: 10 dez. 2010.

⁵⁷ INTERNET. Disponível em: <http://profeanaclaudialucas.blogspot.com/2010/11/professora-agredida-por-aluno-em-escola.html>. Acesso em: 18 nov. 2010.

⁵⁸ MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.*, p. 33.

Em decisão de vanguarda na Justiça brasileira, o Tribunal de Justiça de Rondônia condenou os pais de um grupo de alunos que, utilizando de um ambiente virtual, agrediram moralmente um professor. Vê-se, pois, que o comportamento agressivo de crianças e adolescentes não estão limitados apenas aos colegas. Infelizmente, o desrespeito e humilhação vêm atingindo os próprios educadores. Assim se destaca da ementa:

AÇÃO DE INDENIZAÇÃO - COMUNIDADE VIRTUAL DO ORKUT - MENSAGENS DEPRECIATIVAS A PROFESSOR - RESPONSABILIDADE DOS PAIS. Os danos morais causados por divulgação, em comunidade virtual – orkut – de mensagens depreciativas, denegrindo a imagem de professor – identificado por nome –, mediante linguagem chula e de baixo calão, e com ameaças de depredação a seu patrimônio, devem ser ressarcidos. Incumbe aos pais, por dever legal de vigilância, a responsabilidade pelos ilícitos cometidos por filhos incapazes sob sua guarda. (TJ-RO – Acórdão COAD 126721 - Ap. Civ. 100.007.2006.011349-2 – Rel. Convocado Juiz Edenir Sebastião Albuquerque da Rosa – Public. em 19-9-2008).⁵⁹

Foi-se o tempo em que professores e salas de aula eram sagrados.

[...] A segurança escolar constitui um valor em si mesma, uma vez que afeta a vida, a integridade física, emocional e psicológica de alunos, professores, funcionários e pais. Ademais, a violência ou a ameaça de violência – em suas diversas modalidades – tem um impacto direto na qualidade da educação, no modo como os professores e estudantes desenvolvem seu trabalho em sala de aula, no ambiente escolar, no rendimento dos alunos e na qualidade de vida de suas famílias [...]⁶⁰

O professor é obrigado a administrar a violência em sala de aula, arriscando a própria vida. Outrora “mandava ajoelhar no milho”, como diziam nossos pais; agora eles é que se vêem ajoelhados na frente dos alunos.

Com relação ao *bullying* nas escolas, no Rio Grande do Sul foi sancionada, em 2010, a Lei Estadual nº. 13.474, aprovada por unanimidade na Assembléia Legislativa, que prevê políticas públicas contra o *bullying* nas escolas de ensino básico e de educação infantil, privadas públicas do Rio Grande do Sul.

A nova lei considera *bullying*, entre outras coisas, ações repetidas de ameaças e agressões verbais ou físicas; submissão do outro, pela força, à condição humilhante ou constrangedora na presença de outras pessoas; furto, roubo, vandalismo e destruição proposital de bens alheios; insultos ou atribuição de apelidos constrangedores; comentários racistas, homofóbicos ou intolerantes quanto às diferenças socioeconômicas, físicas, culturais, políticas, morais, religiosas, etc.

⁵⁹ GUIMARÃES, *op. cit.*, p. 60.

⁶⁰ ABRAMOVAY, Miriam; RUA, Maria das Graças. *Violência nas escolas*. Brasília: UNESCO, 2002. p. 321-322.

Além disso, o texto define como *cyberbullying* o envio de mensagens, fotos ou vídeos por meio de computador, celular e afins com conteúdos que resultem em exposição física ou psicológica do aluno, assim como sua postagem em blogs ou sites.

O objetivo da Lei é reduzir a prática de violência dentro e fora das instituições, melhorar o desempenho dos alunos que são agredidos, promover a cidadania e o respeito aos demais; e identificar, em cada instituição, a incidência e a natureza das práticas de *bullying*. Para isso, planos locais serão desenvolvidos para a prevenção e o combate a essas práticas com capacitação de docentes e equipes pedagógicas para diagnosticar esse tipo de comportamento.

As vítimas de *bullying* e seus familiares terão direito à orientação, apoio técnico e psicológico, para que seja garantida a recuperação da auto-estima das vítimas e a minimização dos eventuais prejuízos em seu desenvolvimento escolar. As ocorrências de *bullying* serão registradas em histórico mantido atualizado. A lei tem caráter educacional e não prevê punições aos estudantes.

Devido à abertura política vivemos a transição da antiga relação autoritária para a democrática, isso também ocorre em sala de aula. O problema é que os limites entre alunos e professores não ficaram suficientemente esclarecidos e os primeiros devem estar cientes de que têm direitos e deveres com a sociedade a que pertencem.

Vejamos o que diz o Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei 8069/91, em seu artigo 53:

A criança e o adolescente têm direito à educação, visando ao pleno desenvolvimento de sua pessoa, preparo para o exercício da cidadania e qualificação para o trabalho, assegurando-se-lhes:

[...]

II - direito de ser respeitado por seus educadores;

III - direito de contestar critérios avaliativos, podendo recorrer às instâncias escolares superiores.

Os deveres das crianças e adolescentes não foram consignados, nem os direitos dos professores, e é evidente a desproporcionalidade. Pouco se ouve falar em “deveres das crianças”; ao passo que muito se ouve falar em seus direitos. Alguma coisa está errada. Para Zigury:

É preciso rever – com urgência – a questão da autoridade e dos limites (aí compreendidos como a relação equilibrada entre direitos e deveres dos alunos) dentro do contexto família-escola, sem o que dificilmente poderemos alcançar o objetivo “qualidade na educação”. A instituição escola precisa reencontrar-se com

seu papel de autoridade, sem que isso represente autoritarismo.⁶¹

Não restam dúvidas de que o professor é um dos profissionais que mais sofre assédios no trabalho.

2.2.5 Atividades extraclasse

O trabalho do professor não está adstrito às atividades de sala de aula, pois o conteúdo das aulas precisa ser preparado em horários anteriores. O docente, entretanto, não é remunerado para isso, e precisa abdicar de lazer, convívio familiar, descanso e etc. O tempo despendido para a preparação da abordagem dos conteúdos, para a elaboração e correção de provas e trabalhos escolares é significativo.

A não-remuneração do trabalho desse excedente, extraclasse, notoriamente executado pelo professor em seu horário de repouso, no seu domicílio, afronta diretamente direito ao lazer, à limitação semanal da jornada de trabalho, à vedação de trabalho gratuito involuntário.

Violenta, igualmente, princípios basilares do Direito do Trabalho, sobretudo a justa e proporcional remuneração. Para o grupo de estudos jurídicos do SINPRO/RS:

A não remuneração do trabalho excedente à sala de aula, notoriamente executado pelo professor em seu horário de repouso, no seu domicílio, afronta diretamente direitos fundamentais, quais sejam o direito ao lazer, o direito à limitação semanal da jornada de trabalho, da vedação de trabalho gratuito e involuntário. Viola igualmente princípios basilares do direito do trabalho, sobretudo o de que a todo trabalho cabe justa e proporcional remuneração.⁶²

Além de não ser remunerada, essa atividade extraclasse viola o intervalo intrajornada, norma de saúde pública e direito indisponível esculpida nos arts. 66 até 72 da CLT, os quais tratam dos períodos de descanso do trabalhador. Para Silva, “é indubitável que uma pessoa não pode trabalhar continuamente, sem intervalo para a reposição de suas energias físicas e mentais, durante uma jornada de oito ou mais horas diárias.”⁶³

⁶¹ ZIGURY, *op. cit.*, p. 90.

⁶² Grupo de Estudos do Sindicato dos Professores de Caxias do Sul. O professor e a jornada de trabalho invisível: uma tese jurídica sobre a remuneração das atividades extraclasse. In: *Revista Justiça do Trabalho*. Porto Alegre: HS Editora, 2008. p. 57.

⁶³ SILVA, *op. cit.* p. 76.

Para transmitir a educação de qualidade, os professores precisam ter tempo para pensar, para preparar as aulas e tempo para ter o seu lazer e descansar.

Há muitos professores que trabalham até três turnos por dia e ainda precisam fazer atividades extraclasse. Está mais do que evidente que não estão usufruindo do justo intervalo de descanso. Assim, não que ser remunerados pela atividade extraclasse e, também, pela supressão do intervalo.

Igualmente, temos a explicação de Maria Alice Canci Ames:

A força de renovar-se continuamente exige estudo, leitura, pesquisa e, ousaria resumir, tempo. Uma educação de qualidade exige que os profissionais gastem mais tempo preparando bem as coisas do que executando-as. Não podemos viver ao sabor do improviso. Quando se prepara uma aula ou uma palestra, normalmente o tempo que se leva preparando é maior do que os minutos da apresentação.⁶⁴

No mesmo sentido, pondera Marques de Lima:

Todo professor leva trabalho da escola para casa. Sua atividade não se esgota no ambiente físico da instituição de ensino. A aula ministrada em alguns minutos esconde várias horas de preparação, estudo, pesquisa, meditação, leitura, etc. Uma aula, portanto, não se esgota no seu ministramento.⁶⁵

E continua o autor dizendo:

A atividade mais cansativa a qualquer professor e, justamente, a de corrigir provas e trabalhos escolares: além de consumir tempo, é uma atividade estressante, de profundo desgaste físico e mental. Enquanto corrige provas e trabalhos, o professor está, na realidade, a serviço da instituição, desempenhando atividade inerente ao seu ofício. Então, a rigor, essas atividades deveriam, efetivamente, ser remuneradas.⁶⁶

João José Sady demonstra sua reprovação quanto a não remuneração da atividade extraclasse do professor:

Não se pode conceber que o professor seja remunerado apenas pelo tempo em que está ostensivamente à disposição do empregador ministrando as lições. Na verdade, ele também está à disposição do empregador naqueles períodos em que, fora do estabelecimento, labuta na elaboração daquilo que irá apresentar a seus alunos.⁶⁷

⁶⁴ AMES, Maria Alice Canci. O trabalho do professor e a elasticidade da jornada. In: *Revista Textual*, junho, 2008, Porto Alegre, RS, p. 38.

⁶⁵ MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.* p. 144.

⁶⁶ *Ibidem*, p. 153.

⁶⁷ SADY, João José. *Direito do trabalho do professor*. São Paulo: LTr, 1996. p. 55.

Ora, se nosso ordenamento jurídico proíbe o enriquecimento ilícito, não pode admitir que o professor trabalhe e não receba a contraprestação, enriquecendo o empregador em detrimento de seu tempo e sua saúde.

O professor tem direito ao pagamento de remuneração de atividade extraclasse no percentual de 20% sobre a cada hora trabalhada durante toda a contratualidade, com base na CF, Lei n.º 9.394/96, combinada com a Lei n.º. 11.738/2008. As Portarias 204 de 05/04/1945 e 522 de 23/05/1952, acrescidas à Lei de Introdução do CC, também dão suporte legal à remuneração.

Entretanto verifica-se, ainda, uma resistência muito grande, no plano jurisprudencial, para a aplicação de tais dispositivos.

O *caput* do artigo 320 da CLT, *in verbis*, também tem sido, por vezes, mal interpretado pela doutrina e jurisprudência: “a remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários”. A má interpretação se dá quando o entendimento estabelece que as atividades extraclasse sejam remuneradas sim, visto que estão incluídas no número de aulas semanais, o que vedaria o pagamento como hora extraordinária, pois indevido.

Veja-se: a dificuldade e deficiência do juízo têm origem na falta de previsão legal específica para a remuneração extraclasse. A interpretação limitada do dispositivo gera problemas de ineficiência da lei.

O artigo 67 da Lei n.º. 9.394/96 garante ao professor um período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III - piso salarial profissional;

IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI - condições adequadas de trabalho.

A leitura correta desse dispositivo leva ao entendimento de que ao professor está assegurado o direito de período reservado para estudos, preparação, planejamento, avaliação, sendo ele devidamente remunerado para isso, isto é, deverá o período estar incluído na carga horária do professor. O entendimento de que o referido período já está contido na carga

horária em sala de aula está totalmente equivocado. Sem sombra de dúvidas, o inciso V do artigo 67 da Lei 9.394/96 teve o intuito de reservar parte da carga horária do professor para a atividade extraclasse, essa é a finalidade.

A mais moderna jurisprudência do TRT gaúcho (embora o egrégio tribunal já tenha proferido decisões em contrário, por meio de outra Turma), por exemplo, nos autos do processo 00857-2006-20304007 aponta para o pagamento dessas horas de atividade extraclasse como abaixo se transcreve:

PROFESSOR. HORA-ATIVIDADE. APLICAÇÃO DO ART. 67 DA LDB. O art. 320 da CLT prevê mero critério de cálculo do salário do professor, sem impedir sejam remuneradas as horas-atividade, que notoriamente ocupam o docente no seu aprimoramento profissional e no preparo do trabalho pedagógico a ser desenvolvido, nos termos em que previsto no art. 67 da LDB. (grifo nosso).

A mais moderna jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) gaúcho, nos autos do processo 00857-2006-20304007, aponta para o pagamento dessas horas de atividade extraclasse como abaixo transcrevemos:

PROFESSOR. HORA-ATIVIDADE. APLICAÇÃO DO ART. 67 DA LDB. O art. 320 da CLT prevê mero critério de cálculo do salário do professor, sem impedir sejam remuneradas as horas-atividade, que notoriamente ocupam o docente no seu aprimoramento profissional e no preparo do trabalho pedagógico a ser desenvolvido, nos termos em que previsto no art. 67 da LDB.

Acórdão - Processo 0059900-18.2009.5.04.0015 (RO)

Redator: RICARDO CARVALHO FRAGA

Data: 17/03/2010 Origem: 15ª Vara do Trabalho de Porto Alegre

EMENTA: HORAS EXTRAS DESTINADAS A PREPARAÇÃO DE AULAS. Vencido o Relator, é entendimento desta Turma, em sua maioria, que a garantia à remuneração das atividades extra-classe concedida aos professores da rede pública pode ser estendida aos professores da rede privada (art. 67 da Lei 9.394/96, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional). Nesse sentido destaque-se o art. 8º da CLT que autoriza na falta de disposições legais ou contratuais decidir por analogia. Recurso provido para acrescer à condenação de horas extras relativas à preparação de aulas e correção de provas [...].

O mesmo entendimento se extrai do Tribunal Superior do Trabalho (TST), como se constata da ementa abaixo, publicada no Diário de Justiça (DJ) de 06/06/2003, processo RR 520070/98:

HORAS EXTRAS. PROFESSOR. ATIVIDADE EXTRACLASSE.

1. O labor do professor em prol do educandário não se exaure em si na tarefa de lecionar em sala de aula. Também compreende inúmeras atividades extraclasse, seja na correção de provas e avaliação de trabalhos, seja no controle de frequência e registro de notas, estes cada vez mais exigidos do professor, em nome da economia de custos com pessoal da área administrativa.

2. Reputa-se de efetivo serviço, à luz do art. 4º da CLT, inclusive para efeito de horas extras, a atividade extraclasse comprovadamente realizada pelo professor e

cuja execução derive de determinação do empregador ou da própria natureza do magistério.

3. Recurso de Revista conhecido e desprovido.

Sem dúvida nenhuma, a decisão representa um avanço da ponderação de justiça esperado do julgador nacional.

O Decreto nº. 51.575/69, de 20 de março de 1969, de São Paulo, chama a atenção, pois, já na década de sessenta, reconhecia o direito à remuneração da atividade extraclasse. Embora a norma tenha conglomerado algumas atividades “extras” como conjunto inerente da função do professor, deixou claro o que deve ser considerado extraordinário e que os trabalhos realizados fora do horário das aulas fazem jus à remuneração específica.

O artigo 3º, por exemplo, considera:

Inerentes à função docente, os trabalhos de exames e provas e o comparecimento a reuniões, festividades cívicas e outros atos escolares promovidos pela Diretoria.
Parágrafo único - A ausência aos atos previstos neste artigo acarretará desconto proporcional na remuneração, desde que não seja justificada nos termos do § 1º do artigo 110 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968.

Contudo, o § 3º do artigo 5º adverte: “em nenhuma hipótese, as atividades previstas no Artigo 4º poderão ser desenvolvidas fora das dependências do estabelecimento”. Enquanto que o 7º determina a remuneração das atividades extraclasse, aqui entendidas como aquelas realizadas *fora* do estabelecimento de ensino, isto é, aquelas destinadas ao preparo das aulas: “as atividades extraclasse serão desenvolvidas e *remuneradas exclusivamente* nos períodos letivos” (grifo nosso).

O Decreto ainda trouxe os critérios de remuneração dessa jornada extraordinária:

Artigo 8º - A remuneração do professor efetivo pelas horas de atividades extra-classe que lhe forem atribuídas, será calculada nos seguintes termos:

1. Multiplica-se o número semanal de aulas (artigo 4º, inciso I) pelo coeficiente 0,225 (duzentos e vinte e cinco centésimos); e 2. O produto obtido, desprezadas as frações, representa o máximo semanal de horas de atividades extraclasse que poderão ser remuneradas.

Parágrafo único - Quando a soma do número semanal de aulas e do número semanal de horas de atividades extraclasse for igual ou inferior a 18 (dezoito) não haverá nenhum acréscimo na remuneração da referência.

Se qualquer outro trabalhador tem direito à remuneração de jornada de trabalho extra, não é concebível que o professor, trabalhador, portanto, não desfrute do mesmo apuramento, vez que não é justo que ele trabalhe gratuitamente, de forma involuntária. A atividade em sala de aula, remunerada, é diferente da atividade que ele exerce fora dela como a preparação de

aulas, elaboração e correção de provas, trabalhos, impressão de boletins, resposta aos emails dos alunos, atendimento de pais e alunos, atualização e pesquisa.

Note-se que as instituições de ensino superior exigem, inclusive, que o professor utilize os recursos áudio-visuais modernos em suas aulas, como instrumento de inovação do ensino. Tanto que o requisito integra um dos critérios de avaliação institucional do docente, pelo corpo discente. Se o professor não faz uso, por exemplo, do equipamento de data-show, constará em sua avaliação essa observação, e o educador terá seu abalancamento prejudicado.

Ora, se os professores, na grande maioria, são contratados em regime de trabalho horista, e as horas de ensino hoje são avaliadas em minutos (hora-minuto), não mais em horas-aulas, evidente que o professor é remunerado pelo período em que permanece em sala de aula. Um professor que leciona, por exemplo, três disciplinas por semana, sendo que cada uma possui carga horária semanal igual a quatro horas-minuto, ele tem percebido a remuneração total equivalente a doze horas por semana. O que acontece, portanto, com as horas trabalhadas fora do período em sala de aula?

Parece-nos descompassado o entendimento adotado na maioria das decisões dos nossos tribunais. Sem dúvida há, pelas instituições de ensino, um enriquecimento sem causa, vez que logram êxitos econômicos a partir do trabalho gratuito dos professores, que ficam à mercê das instituições mercantilistas.

Para finalizar esse tópico, é importante destacar que, tanto a Constituição Federal (art. 206, V), quanto a Lei de Diretrizes e Base da Educação nº 9694/9 (art. 3º, inciso VII) nos trazem o princípio da valorização dos profissionais da educação escolar. Marcos Wanderley da Silva explica que “a valorização dos professores e demais profissionais da educação é medida fundamental para a melhoria da qualidade de ensino. Tal política de valorização tem assento constitucional”.⁶⁸

Diante disso, fazemos a seguinte pergunta: exigir trabalho não remunerado e suprimir o descanso dos professores, por acaso, é valorizá-los? O trabalho desempenhado em casa é exigido pelas instituições de ensino, entretanto, se o professor adquire alguma doença, a empresa, além de não pagar o profissional, alega que não é acidente de trabalho, pois o evento se deu em casa e não no ambiente de trabalho.

2.2.6 A sobrecarga de trabalho e a supressão do descanso

⁶⁸ DA SILVA, Marcos Wanderley. *Princípios constitucionais afetos à educação*. São Paulo: SRS Editora, 2009, p. 123.

A sobrecarga de trabalho é outra questão que assola a saúde psíquica e mental dos professores. Embora esteja relacionada a atividades extraclasse, delas difere, porque, aqui, trata-se da atual necessidade de o professor conciliar várias tarefas em busca de um salário digno e sobrevivência no mercado de trabalho.

Nas palavras de Cleci Maria Dartora:

[...] O professor precisa conciliar sua jornada de trabalho e investir na sua formação, tudo isso sem garantia de trabalho. A atualização permanente é uma necessidade fundamental e inequívoca. Entretanto, ele se vê obrigado a deixá-la de lado por causa da falta de tempo e a remuneração inadequada. Sem dinheiro, o professor precisa trabalhar em várias escolas. E se trabalha em várias escolas, não há tempo para se atualizar [...].⁶⁹

E a sobrecarga não se limita aos pontos acima elencados, englobando inúmeras atribuições que foram sendo delegadas aos professores e cuja responsabilidade não lhes era atribuída originalmente, haja vista serem da família, da escola e do Estado.

Ditas atribuições vão desde encaminhar um aluno para atendimento médico, ensiná-lo a comer, até imprimir boletins em casa e responder e-mails e msn, de pais, alunos e Direção.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação nº 9694/96 (art. 13) contribuiu para a sobrecarga docente, trazendo muitas obrigações que antes não existiam aos professores. Vejamos:

Art. 13º. Os docentes incumbir-se-ão de:

- I - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- II - elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- III - zelar pela aprendizagem dos alunos;
- IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- V - ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- VI - colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

Zagury explica que “as novas exigências e necessidades impõem à docência novas competências e uma resignificação da identidade. Os novos referenciais se agregam às antigas funções docentes. Isso traz uma sobrecarga à atividade educativa, a qual recai sobre a pessoa do professor.”⁷⁰

⁶⁹ DARTORA, Cleci Maria. *Aposentadoria dos professores*. Curitiba: Juruá, 2009, p. 22.

⁷⁰ ZAGURY, op. cit., p. 36.

Marques de Lima, com bom humor e inteligência, observa muito bem essa sobrecarga, dizendo que atualmente o aluno espera que o educador seja:

Um professor gentil, disposto a ouvi-lo sempre, no compartimento de problemas domésticos, que exige pouco, seja compreensivo e pródigo nas notas; um empregado seu, na verdade. Um professor-psicólogo, psicanalista e, mais raramente, um assistente social; talvez um mutante, com superpoderes físicos e, sobretudo, mentais, um X-Men (professor Xavier cai bem).⁷¹

Zaragoza também aborda o tema:

Exige-se do professor que seja um companheiro e amigo dos alunos ou, pelo menos, que se ofereça a eles como um apoio, uma ajuda para seu desenvolvimento pessoal; mas, ao mesmo tempo, exige-se que ele faça uma seleção ao final do curso, na qual, abandonando seu papel de ajuda, deve adotar um papel de julgamento que é contraditório ao anterior.⁷²

Não bastasse a não remuneração das atividades extraclasse, há também a hora *in itinere*, isto é, o tempo de deslocamento do professor para o trabalho, que, via de regra, não é remunerado.

Alguns docentes levam horas para chegar ao seu trabalho, enquanto outros têm se dedicado quase 24 horas por dia, participando de chats, grupos de discussão, tirando dúvidas de aluno via e-mail, orientando pesquisas e elaborando “materiais”. É justo que os professores recebam as horas de deslocamento, de preparação e acompanhamento de todo processo educativo.⁷³

Manganelli reflete sobre os diversos empregos do professor, e consequente redução das boas condições de trabalho:

O professor, trabalhador assalariado, que tem mais de um emprego, na maioria dos casos, devido aos baixos salários, pode estar sujeito a combinações de todas essas formas de contratação em cada local de trabalho. Pode ser um professor horista de carteira assinada pela manhã, um professor efetivo à tarde (neste caso, o efetivo é um daqueles que possui contrato de trabalho com tempo integral ou parcial), um professor precarizado à noite e ainda um professor horista sem proteção legal em cursos pré-vestibular aos sábados, por exemplo. Certamente, essa multiplicidade de contratos trabalhistas vai interferir nas condições de trabalho e na qualidade de vida dos trabalhadores.⁷⁴

No mesmo raciocínio, Gilberto Luiz Ludwig enfrenta o tema:

⁷¹ MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.*, p. 3.

⁷² ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 31-32.

⁷³ AMES, *op. cit.*, p. 38.

⁷⁴ MANGANELLI, *op. cit.*, p. 80.

A remuneração questionável obriga o docente a trabalhar todo tempo disponível, três turnos, se possível, em sala de aula. Fato que atinge de forma indelével a sua qualidade de vida e o trabalho pedagógico porque não há mais tempo disponível para a formação, lazer, família, descanso.⁷⁵

Assim, devido ao alijamento dos salários, os professores se veem obrigados a lecionar até três turnos por dia, todos os dias da semana. Levando em conta as já referidas atividades extraclasse (no mínimo, uma hora por dia por turma), mais a sobrecarga de trabalho e a hora *in itinere*, resta evidente que os professores não estão usufruindo de intervalo intrajornada de 11 horas, esculpido no art. 66 da CLT.

Esse desrespeito faz com que sejam credores, além das atividades extraclases e da hora *in itinere*, do intervalo intrajornada sonogado, com acréscimo mínimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, conforme art. 71 da CLT e orientação jurisprudencial 307 da CLT. Sem falar nos reflexos trabalhistas sobre as férias com mais 1/3, décimo terceiro salário e nos depósitos do FGTS, com multa de 40% e repousos remunerados.

2.3 A mercantilização do ensino

Instituições de ensino privado são concessões públicas que visam ao lucro. Com frequência fazem uso do rótulo/*slogan*: “somos uma família”, mas sem qualquer dificuldade costumam dispensar um de seus membros. Fazendo uma analogia, o professor é convidado a trabalhar para fazer o bolo, pois faz parte da família, mas é dispensado na hora de comer o doce. Aquele que sentir dor ou ousar lamentar deverá sair à procura de outro “lar”.

Nos dizeres de Karl Marx e Friedrich Engels:

Na mesma proporção em que se desenvolve a burguesia, ou seja, o capital desenvolve-se o proletariado, a classe dos operários modernos, que vivem apenas na medida em que encontram trabalho e que só encontram trabalho na medida em que o seu trabalho aumente o capital.⁷⁶

Dartora traça a imagem do professor proletário, o qual: “permanece passivo diante do exposto pelo governo e pela elite dominante, diante dos tecnocratas que, muitas vezes, mesmo

⁷⁵ LUDWIG, Gilberto Luiz. O trabalho docente e a qualidade de ensino. In: *Revista Textual*, out/2008. Porto Alegre: Sindicato dos Professores do Rio Grande do Sul, 2008, p. 19.

⁷⁶ MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Manifesto do partido comunista*. São Paulo: Martin Claret, 2002, p. 51.

sem fazer parte do universo escolar, criam e ditam as regras do que deve e pode ser ensinado para o aluno.”⁷⁷

Ainda, conclui a autora dizendo que esse “professor proletário” demonstra ter uma autonomia que, na verdade, não tem, quando diz que:

Aparentemente, o professor possui autonomia no trabalho. No entanto, existe direcionamento, que segue a linha definida em âmbito nacional, que não atende às peculiaridades de cada região, tanto no sentido pedagógico como no administrativo, refletindo-se nas ingerências e dificuldades de operacionalizar.⁷⁸

No âmbito do ensino particular, as relações de ensino-aprendizagem se tornaram relações de consumo, porque alunos e pais, pelo fato de estarem pagando, cobram dos professores como se fossem serviçais, esquecendo-se de que aprender deveria ser o objetivo primeiro para frequentar uma escola, e não a relação econômica e financeira estabelecida entre as partes.

Para Marques de Lima:

O interesse de lucro, manifestado pelas empresas de educação, leva-as a amofinar o aluno, a subjugar-lo, a mimá-lo, preocupando-se com a concepção que ele possa fazer de seu serviço, a fim de prendê-lo em seus muros e não deixá-lo ir para a concorrência.⁷⁹

A “indústria da educação” é altamente rentável, como denuncia matéria publicada pelo jornal O Globo:

O mercado brasileiro de ensino está entre os dez maiores do mundo, com movimento estimado entre R\$ 53 bilhões e R\$ 55 bilhões por ano. Este valor considera apenas as mensalidades no ensino privado (básico e superior) e também o giro do mercado editorial (que engloba desde a venda de livros didáticos à produção dos sistemas de ensino). Estão fora da conta os desembolsos do governo na rede pública.⁸⁰

Ludwig também opina sobre a problemática, dizendo que: “a educação é tratada em economês. Aliás, educação não, ensino; aluno, não, cliente; ‘conteúdo’, não produto; necessidades humanas, não, leis de mercado, negócio; prioridade ao ser humano, não, capital; método, não, qualidade, qualidade, qualidade.”⁸¹

⁷⁷ DARTORA, *op. cit.*, p. 19.

⁷⁸ Ibidem, p. 20.

⁷⁹ MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.*, p. 03.

⁸⁰ NOBLAT, Ricardo. *Lucro que vem das salas de aula*. Publicada em 19/08/2010. Fonte: O Globo. Disponível em: <http://www.contee.org.br/noticias/educacao/nedu1751.asp>. Acesso em: 21 nov. 2010.

⁸¹ LUDWIG, *op. cit.*, p. 16.

Para Carlotto:

[...] O conceito de educação, a partir dessa lógica, tem adotado a crença neoliberal de que tudo é mercadoria, e que o mercado regula todas as relações. O estudante é o cliente e compra um serviço. A educação hoje é vista e gerenciada como um negócio rentável. Competitividade, lucratividade e produção em massa são norteadores [...].⁸²

Por conta da mercantilização, Viviane Aparecida de Lima pondera:

Assistimos os professores resistindo às péssimas condições de trabalho, baixos salários, contratos de trabalho precarizados, temporários e por vezes até sem registro, sem falar dos ambientes antidemocráticos que predominam na maior parte das IES privadas. Além disso, temos as classes numerosas, ausência de estímulo e incentivo acadêmico com ausência de planos de carreira estruturados, e quando existem, são maquiados, chegando ao extremo do maquiavelismo de algumas dessas IES demitirem os seus mestres e doutores após a visita do MEC para credenciamento ou re-credenciamento das instituições.⁸³

Por força do Estatuto da Criança e do Adolescente, em seu artigo 70, o professor deve denunciar indícios de abuso, maus tratos ou violência, problemas urbanos cada vez mais preocupantes: “é dever de todos prevenir a ocorrência de ameaça ou violação dos direitos da criança e do adolescente.”

Na hipótese de o professor denunciar, se ocorrer uma reação hostil dos responsáveis contra ele, como ele fica? Por regra, a própria direção dá razão ao cliente-aluno e despreza o seu professor. Os professores são tratados, por muitos discentes, como seus empregados. Eles resumem o *ofício* a uma relação de clientela; não de respeito, admiração; uma verdadeira relação sinalgmática de ensino-aprendizagem, como deveria ser.

Consoante Manganelli:

Nessa perspectiva mercantil, o discente é tratado como cliente, e a instituição, um mercado onde o cliente entra e, desde que pague, possa fazer quase tudo que quiser em alguns casos. Os trâmites são facilitados, as regras se tornam menos rígidas, os coordenadores e professores mais acessíveis, etc. Dessa forma, assiste-se à perversão do que seria o objetivo principal da instituição: em vez de promover a emancipação e o conhecimento crítico, ela promove o clientelismo.⁸⁴

É o ensino transformado em economia.

A desregrada mercantilização do ensino, que gera competitividade entre escolas, faculdades e universidades, cria consequências negativas para a saúde do professor. A pressão psicológica é sofrida pelo profissional da docência, que em tempos de concorrência

⁸² CARLOTTO, *op. cit.*, p. 188.

⁸³ LIMA, Viviane Aparecida de. *A mercantilização da educação e a desvalorização da docência*. Postado em 22/11/2007. Disponível em: <http://www.contee.org.br/desnacionalizacao/m7.htm>. Acesso em: 21 nov. 2010.

⁸⁴ MANGANELLI, *op. cit.*, p. 93/94.

desmedida, principalmente das instituições do ensino privado, não consegue exercer com autonomia, respeito e qualidade suficiente sua função de educador. Assim, evidente que a mercantilização do ensino afeta negativamente o meio ambiente de trabalho dos professores.

Zaragoza também demonstra sua preocupação com a mercantilização do ensino:

Não faz sentido que o sistema de ensino continue o absurdo de manter em um ensino massificado os objetivos de um sistema projetado para um ensino de elite. Não faz sentido que continuemos ensinando a maldade da mentira em uma sociedade que a utiliza publicamente como forma habitual de relação internacional. Nossa sociedade é hipócrita e ambivalente quando aplica a nós, professores, o velho discurso da abnegação e do valor espiritual e formativo de nosso trabalho, quando na verdade deprecia tudo o que não tenha valor material.⁸⁵

Além disso, hoje em dia não é incomum encontrarmos um professor que necessita cumprir metas institucionais totalmente desvinculadas da educação, e inteiramente relacionadas à produtividade econômica da empresa chamada instituição de ensino.

Assim Loguércio leciona:

Esse ambiente é propício as piores práticas relacionadas ao trabalho e para os excessos, seja nas relações verticais descendentes (níveis hierárquicos exigindo do professor que atenda as expectativas da clientela; provocando listas de bons e maus professores, retirando aulas aleatoriamente, desqualificando-o como educador; negando propositalmente o aperfeiçoamento técnico ou a concessão de bolsas de estudo e pesquisa; inviabilizando pesquisas em andamento), seja nas relações horizontais (estímulo à competição entre professores; grupos orkut de discriminação de professores; isolamento do professor), ou ainda, nas verticais ascendentes (a escola silencia sobre grupos de pressão para tirar determinado professor; sobre grupos de pressão que ridicularizam professor, utilizando inclusive a internet em listas e comunidades; sobre inaceitáveis ameaças, inclusive físicas, para aprovação).⁸⁶

A mercantilização do ensino prejudica o profissional dedicado e dá lugar ao profissional menos capacitado, portanto perde toda sociedade.

As instituições, inseridas no processo de mercantilização, acabam optando em contratar professores menos qualificados, a fim de reduzir seus custos ou, em tempos de demissões, sempre optam por desligar aqueles que possuem título de doutor. Conforme Alaniz nos últimos dois anos, a cada fim de semestre, surtos de pânico acometem o corpo docente das instituições particulares de ensino superior. É que esse é o período de “tiro ao doutor”. E o momento em que as instituições demitem o “excedente” de mão de obra em nome da “eficiência” e da redução de custos.⁸⁷

O ensino mercantilizado não propicia leituras. Marques de Lima evidencia essa realidade, e ao tratar do ensino jurídico, refere que, no Brasil:

⁸⁵ ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 18-19.

⁸⁶ LOGUÉRCIO, *op. cit.*, p. 56.

⁸⁷ MANGANELLI, *op. cit.*, p. 69.

Formam-se bacharéis acomodados e autômatos, num tratamento de relação de consumo, em que o conhecimento é objeto comprado e o aluno, escudado na proteção da instituição de ensino (preocupada com a saúde financeira e investimento que fez e faz), sente-se o consumidor, cheio de prerrogativas e dos direitos contratuais, mas incapaz de pensar, enquanto desrespeita o professor e não lhe reconhece a autoridade. É o direito burro, aliás, muito conveniente nas relações de domínio. Juízo crítico, só no âmbito do jurisdicismo, mediante raciocínio jurídico-normativo, com pesquisa bibliográfica (bibliotecas e internet) e, quando muito, jurisprudencial. O argumento é formal, o da linguagem do Direito; enquanto a pesquisa é “glútea”, sem se levantar da cadeira.⁸⁸

Para o mesmo autor:

Na visão do empresário especulador, o professor é mais uma peça na prestação de serviços que oferece ao público, um instrumento por meio do qual deve satisfazer a clientela e, portanto, aumentar o lucro. Mais um empregado da empresa, que deve primar por deixar o cliente satisfeito. A mais valia (a velha mais valia de que tanto falava Marx) é nítida nesta relação. E os professores, muitos supostos marxistas, deixam-se levar pela exploração, na ironia de uma ribalta sombria; permitem a sobreposição do medo sobre a resistência e a indignidade, e se rendem à exploração de que padecem. [...] As escolas não podem desenvolver suas atividades e explorar o ramo da educação com a mesma liberdade e amplitude com que comerciam. Ademais, a educação é tema bastante caro à formação das pessoas, referente ao espírito de cada um. Seu objeto, portanto, é a saúde humana, o talhe do espírito, o progresso da sociedade. Isso é bem diferente de vender melancia, coco, viagens ou lingerie.⁸⁹

Nesse contexto mercantil, o professor não participa das decisões, o que degrada, em muito, seu meio ambiente de trabalho. Docentes são meros cumpridores de tarefas, submetido a decisões superiores. O processo acontece “de cima para baixo”, de forma antidemocrática. De acordo com Dartora, o professor “permanece passivo diante do exposto pelo governo e pela elite dominante, diante dos tecnocratas que, muitas vezes, mesmo sem fazer parte do universo escolar, criam e ditam as regras do que deve e pode ser ensinado para o aluno.”⁹⁰

O capital de muitas Universidades brasileiras, que durante mais de 30 anos foram filantrópicas, foi aquinhado porque teve isenções fiscais importantes. Ou seja: fomos nós o público que financiou sua expansão, e essa é que proporcionou a venda de ações. Então, seria justo que erário fosse sócio dessas empresas/universidades. O Ministério Público ainda não se manifestou sobre isso. Milhões de reais que foram direto para os bolsos dos donos dessas instituições, cujo valor de mercado só é tão alto, porque cresceram com o nosso dinheiro. Onde estão as ações civis públicas?

Marques de Lima, também critica a inércia do fiscal da lei:

⁸⁸ MARQUES DE LIMA, Francisco Gérson (B). *O STF na crise constitucional brasileira*. São Paulo: Malheiros Editores, 2009. p. 32-33.

⁸⁹ Ibidem, p. 10 e 88.

⁹⁰ DARTORA, *op. cit.*, p. 19.

Lamentamos que expressiva parcela do ministério público dos estados ainda insista em dedicar quase todo seu tempo e conhecimento jurídico para punir tão-só os pequenos criminosos, os contraventores e os bêbados pobres. A verdadeira e maior função do *parquet* está no velamento das reais necessidades sociais.⁹¹

Ante esse quadro caótico, é cada vez mais crucial que a classe dos docentes se una, procurando seu sindicato, reivindicando seus direitos. Há uma desunião, aliada ao individualismo que impera nas relações neoliberais, que está destruindo a profissão de professor e contribuindo para o mercantilismo desenfreado na educação. Nesse sentido, ensina Aristóteles:

[...] Se cada indivíduo isolado não se basta a si mesmo, assim também se dará com as partes em relação ao todo. Ora, aquele que não pode viver em sociedade, ou que de nada precisa por bastar-se a si próprio, não faz parte do estado; é um bruto ou um deus. A natureza compele todos os homens a se associarem [...].⁹²

A educação é direito de todos e dever do Estado. O Estado deveria fornecer a educação, e não os empresários.

2.4 Principais riscos da docência

De acordo com o que foi exposto, podemos tranquilamente catalogar os riscos mais significativos a que estão expostos o professor: ruído, poeira, iluminação, pó do giz, escadas, ausência de ventilação nas salas de aula, calor, postura anti-ergonômica, movimentos repetitivos, escrita no quadro, posição inadequada do corpo, transporte de material didático, trabalhar em pé, material de trabalho inadequado e anti-ergonômico, intenso uso da voz, controle rígido de produtividade, estresse, assédio moral, acúmulo de tarefas diversificadas, violência, competitividade, mercantilização do ensino, sobrecarga de trabalho.

Marques de Lima ainda refere:

A atividade na sala de aula não compromete apenas as cordas vocais. A postura do professor, o tempo que passa em pé, a poeira que ingere em sala, os riscos de contágio de doenças dos alunos, os resfriados, os nódulos, problemas com circulação sanguínea, doenças respiratórias, etc., são males que o atingem com muita

⁹¹MARQUES DE LIMA, Francisco Gérson (C). *Igualdade de tratamento nas relações de trabalho*. São Paulo: Malheiros editores, 1997, p. 38.

⁹²ARISTÓTELES. *A política*. São Paulo: Escala Nacional, 2006, p. 13.

freqüência. Para tanto, as escolas têm responsabilidade na preservação da saúde dos seus professores. Convém mesmo que se apure o grau de ruído a que as salas estão submetidas, sobretudo quando elas forem abertas, com janelas próximas a saídas e entradas coletivas de alunos, perto de parques recreativos ou de estacionamentos. Quanto maior for o ruído na sala de aula, maior comprometimento se tem às cordas vocais do professor, sem falar na dificuldade que ele terá de controlar a sala de aula e se fazer compreender perante os alunos.⁹³

Segundo Delaíde Alves Miranda Arantes:

[...] Contribuem para esse quadro de problemas de saúde relacionado à profissão o frequente contato com a poeira do giz, a necessidade de falar alto o tempo todo, a pressão e a fadiga pelo excesso de trabalho, o stress pelo cumprimento dos prazos, a relação entre o trabalho, o descanso e o lazer é desequilibrada. Ocorrência de grande número de acidentes nas escadarias da escola; postura errada ao escrever no quadro e tensão com avaliação dos alunos.⁹⁴

Zaragoza ensina que:

Os professores, pelo conjunto de fatores sociais e psicológicos que analisamos, sofrem as conseqüências de estarem expostos a um aumento da tensão no exercício de seu trabalho; e cuja dificuldade aumento, fundamentalmente, pela fragmentação da atividade do professor e o aumento de responsabilidades que lhe são exigidas, sem que lhes tenha dotado dos meios e condições necessárias para responder adequadamente.⁹⁵

Enfim, vários são os estudos sobre os riscos a que os professores estão expostos, e todos eles serão retomados em momento específico, neste trabalho.

2.5 O desconforto do exercício do magistério no mundo

No que diz respeito à situação dos professores no Brasil, conforme explicação de Vieira, ao referir estudo nacional de Codo e Menezes sobre a saúde mental e trabalho de 39 mil trabalhadores da educação de escolas públicas dos 27 Estados brasileiros:

[...] 48,4% dos trabalhadores de educação estudados (não somente professores) apresentavam indicativo da presença de *burnout* ou de desgaste profissional, essa mesma pesquisa identificou 31,9% dos profissionais apresentando baixo diminuição da realização pessoal, 25,1% com cansaço emocional e 10,7% com

⁹³ MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.*, p. 140.

⁹⁴ ARANTES, *op. cit.*, p. 92.

⁹⁵ ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 76.

despersonalização, valores associados a um nível moderado de sofrimento em burnout. A importância desta investigação é clara, na medida em que permite a visibilidade ao sofrimento emocional de categoria profissional, submetida a precária condições de trabalho, entre elas: (salário insuficiente, falta de segurança, violência e outras).⁹⁶

As estatísticas são alarmantes e a situação brasileira é mesmo preocupante, e constrangedora. Zaragoza externa sua apreensão relacionada ao Brasil:

Se, entre os docentes espanhóis, como de resto os europeus, cujas condições de trabalho estão muito acima daquelas a que estão submetidos os brasileiros, já é possível perceber uma situação aflitiva e estressante condicionando a qualidade de trabalho, imagine o que se pode dizer a respeito do Brasil?⁹⁷

No entanto, o mal-estar docente não é fenômeno que atinge somente os professores brasileiros. É um fenômeno mundial que traz como consequência sério absentismo e até abandono da profissão em nível mundial. Zaragoza também explica a questão da evasão dos professores dizendo que: “a intensificação da tensão nervosa é igualmente assinalada na Bélgica, Canadá, Escócia e Nova Zelândia, especialmente, entre as razões que levam os educadores a buscar outra profissão.”⁹⁸

De acordo com a OIT, 33% dos educadores em licença médica estão nesta situação em razão do estresse e da tensão provocada pela atividade docente⁹⁹. A recomendação da OIT/Unesco, relativa à condição dos professores de 1966, na sua exposição de motivos, é muito clara: “em todos os países surgem problemas comuns no que concerne a condição dos professores e que estes problemas requerem a aplicação de uma série de normas e medidas comuns”.

Zaragoza avalia o problema em nível internacional:

O fenômeno do “mal-estar docente” não é, de maneira alguma, uma peculiaridade do sistema educacional espanhol. Trata-se de um fenômeno internacional que alcança o conjunto dos países de nosso contexto cultural. Os primeiros indicadores começaram a se tornar evidentes no início da década de 80 nos países mais desenvolvidos. A Suécia começa a falar do problema em 1983 (...) Na França, em 1984.¹⁰⁰

Maria José Silva Andrade informa importantes dados acerca da saúde do professor em âmbitos internacionais:

⁹⁶ VIEIRA, *op. cit.*, p. 46.

⁹⁷ ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 8.

⁹⁸ *Ibidem*, p. 70.

⁹⁹ *Ibidem*, p. 62.

¹⁰⁰ *Ibidem*, p. 11.

Historicamente, o debate sobre a saúde do/a educador/a começa a tomar vulto especialmente a partir da década de setenta, segundo pesquisas de Esteve (1999) e Martinez (2003), quando países como França, Inglaterra e Alemanha apresentaram os primeiros registros epidemiológicos do sofrimento docente; na Suécia, apenas em 1983 iniciou-se a discussão sobre o tema, em face de uma assustadora deserção dos/as professores/as em relação às suas atividades.¹⁰¹

Citando Zaragoza, Andrade diz que:

Na Espanha, com a publicação da primeira edição do seu livro, em 1987, Esteve resgata e redimensiona a categoria mal-estar docente, usada desde a década de cinquenta, por ela designando o que vai muito além da dor ou do adoecimento, buscando uma compreensão da crise que atinge o professor na contemporaneidade e dos incômodos ou sintomatologias que se apresentam quando ‘[...] sabemos que algo não vai bem, mas não somos capazes de definir o que não funciona e porquê’.¹⁰²

No Brasil e outros países latino-americanos, como Argentina e Chile, a preocupação vem se manifestar mais recentemente, a partir de meados da década de oitenta; inclusive, ao referir-se que “a saúde do trabalho abre um capítulo tardio com o setor docente e suas enfermidades profissionais, riscos e acidentalismo típico.”¹⁰³

Martinez chama a atenção, ainda, para um fenômeno que, embora não discutido, há muito se faz presente no cotidiano do professor e começa a interferir nos resultados do seu trabalho. Diante dessa constatação, convém indagar: existe, efetivamente, preocupação institucional em relação às diferentes queixas formuladas pelo/a professor/a no que se refere às suas condições de trabalho e saúde? Para Martinez, “a saúde do trabalho docente e saúde escolar, ambas tão relacionadas com a vida cotidiana na escola, suas regulações e exigências, não aparecem no interesse dos governos nas áreas de educação e saúde públicas”¹⁰⁴.

Zaragoza comenta que na Suécia:

Uma quarta parte dos professores de Estocolmo pensa em mudar de atividade, se já não fez [...]. Durante o último ano, 264 mestres mudaram de atividade e os pedidos de emprego em arquivos, museus e outros lugares mais tranquilos aumentaram nesse setor. Várias centenas de docentes tiveram de recorrer aos serviços de psicoterapia do departamento de educação¹⁰⁵.

¹⁰¹ ANDRADE, Maria José Silva. *Entre o prazer e a dor na docência: notas sobre o adoecimento do/a educador/a*, de 07/05/2009. Disponível em: <http://www.andes.org.br/2009/arquivos/pesquisas.doc>. Acesso em: 21 set. 2010.

¹⁰² Ibidem.

¹⁰³ MARTINEZ, Deolídia. *Reformas educacionais na América Latina e os trabalhadores docentes*. Belo Horizonte: Autêntica, 2003, p. 77.

¹⁰⁴ Ibidem, p. 79.

¹⁰⁵ ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 40.

O aumento da violência aparece no cenário mundial do meio ambiente laboral docente, como explica Zaragoza: “o informe da organização Internacional do Trabalho (OIT, 1981, p. 130) refere-se igualmente a outros informes nos quais se constata um aumento da violência nas aulas em Israel, Reino Unido, França e Suécia”¹⁰⁶.

De acordo com as fonoaudiólogas Fabiana Zambon e Mara Behlau:

Um grupo de fonoaudiólogos da Universidade de Utah realizou em 2004 uma importante pesquisa epidemiológica nos Estados Unidos que mostrou alta incidência de sinais e sintomas vocais em professores quando comparados com a população geral (a pesquisa americana foi realizada nos estados de Utah e Iowa e investigou 1243 professores e 1158 sujeitos da população geral). Verificou também que professores faltam mais ao trabalho devido a problemas vocais e consideram mais a necessidade de mudar de ocupação no futuro devido a um transtorno de voz.¹⁰⁷

Com relação a Portugal, com base no estudo “Os Professores como Profissão de Risco”, Pereira informa que: “um em cada três professores sente que a sua profissão é estressante e um em cada seis docentes encontra-se em estado de exaustão emocional ou com esgotamento cerebral”.¹⁰⁸ E os fatores apontados pelos portugueses para a geração do estresse profissional são, principalmente:

- O estatuto;
- O conteúdo do trabalho;
- A previsibilidade;
- A pressão do tempo;
- A segurança profissional;
- A disciplina;
- A rigidez dos programas;
- A natureza emocional do trabalho;
- O toque da campainha;
- A ausência da realização pessoal;
- A despersonalização e a insatisfação com a organização e com o trabalho.

Falta de remuneração digna é problema universal dos professores, sendo um dos principais motivos desse desconforto:

¹⁰⁶ Ibidem, p. 50.

¹⁰⁷ ZAMBON, Fabiana & BEHLAU, Mara. *Voz professor – aspectos do sofrimento vocal profissional*. Disponível em: http://www.sinpro.org.br/arquivos/voz/voz_digital.pdf. p. 05. Acesso em: 02 dez. 2010.

¹⁰⁸ PEREIRA, op. cit., p. 4-5.

Certamente o salário dos professores constitui mais um forte elemento da crise de identidade que os afeta. Em todos os países do ocidente europeu, Canadá e Estados Unidos, os profissionais do ensino, em todos os degraus, têm níveis de retribuição sensivelmente inferiores aos de outros profissionais com a mesma titulação.¹⁰⁹

Existe outra questão universal que é a falta de materiais adequados e a falta de condições para a aquisição desse.

A falta de recursos generalizada aparece como um dos fatores referidos em diversos trabalhos de investigação. Efetivamente, professores que enfrentam com ilusão uma renovação pedagógica de sua atuação nas aulas encontra-se, frequentemente, limitados pela falta de material didático necessário e pela carência de recursos para adquiri-los [...] em outras ocasiões, a falta de recursos não se refere ao material didático, mas a problemas de conservação dos edifícios, escassez de móveis, falta de aquecimento, insuficiência de locais adequados etc.¹¹⁰

O esgotamento mental é outra queixa dos professores a nível mundial. O informe da OIT conclui:

Um número crescente de estudos realizados em países desenvolvidos mostram que os educadores correm o risco de esgotamento físico e mental sob o efeito de dificuldades materiais e psicológicas associadas a seu trabalho. Essas dificuldades, além de chegarem a afetar a saúde do pessoal, parecem constituir uma razão essencial para os abandonos observados nessa profissão.¹¹¹

Diante desse cenário mundial, importante avaliar a participação da OIT neste contexto.

2.6 A participação da OIT como agente criador de normas que permitam a construção de um novo meio ambiente de trabalho dos professores

A OIT – Organização Internacional do Trabalho é uma agência das Nações Unidas, que cria normas internacionais relativas ao meio ambiente de trabalho, as quais são obrigatórias para os países signatários. Sua criação é o resultado de diversas lutas travadas, ao longo da história, por melhores condições de trabalho.

A criação data de 1919, no Tratado de Versalhes, em Conferência realizada após a primeira guerra mundial. O Direito do Trabalho se consagrou como novo ramo da ciência

¹⁰⁹ ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 34.

¹¹⁰ *Ibidem*, p. 47-48.

¹¹¹ *Ibidem*, p. 58.

jurídica e com a participação de representantes dos empresários e dos trabalhadores criou-se a OIT. A OIT estabeleceu sua sede em Genebra, 1920.¹¹²

Para Luciane Ignácio da Silva:

O período pós-guerra colocou as questões sociais trabalhistas entre as preocupações de relevo dos países beligerantes, e foi nesta fase, que as *Trade Unions* da Grã-Bretanha, presidida por Samuel Gompers, insistiram na participação dos trabalhadores na Conferência da Paz.¹¹³

Dentre as finalidades da OIT a principal delas é a formulação de normas internacionais trabalhistas. Para Fabio Freitas Minardi:

A OIT, além de formular normas internacionais trabalhistas, atua como agente de cooperação técnica principalmente nas áreas de formação e reabilitação profissional, políticas e programas de emprego e de empreendedorismo, administração do trabalho; direito e relações do trabalho; condições de trabalho, desenvolvimento empresarial; cooperativas, previdência social; estatísticas e segurança e saúde ocupacional.¹¹⁴

Acerca da distinção entre convenção e recomendação, Silva (B) orienta:

No campo do trabalho, convenção, diz respeito ao instrumento jurídico que obriga o Estado após sua ratificação, aplicá-lo. Já as recomendações não têm esse efeito obrigatório, mas que, finalmente, instam os Estados a agir num determinado sentido. Entende-se dos ensinamentos de Süsskind, que para distinguir as Convenções das Recomendações, é que a primeira, uma vez ratificadas constituirão aquelas fontes formais de direito, gerando direitos subjetivos individuais. Ainda nos ensinamentos de Süsskind, as Convenções são tratados multilaterais, abertos à ratificação dos Estados-membros, que, uma vez ratificadas, integram a respectiva legislação nacional, o que não ocorre com as Recomendações, pois estas apenas sugerem normas que podem ser adotadas por qualquer das fontes diretas ou autônomas do Direito do Trabalho. É importante ressaltar que os dois instrumentos jurídicos, Convenção e Recomendação, não se distinguem quanto à materialidade, entretanto, a distinção se faz no tocante aos efeitos jurídicos que geram. A Convenção é objeto de ratificação pelos Estados-membros, enquanto que a Recomendação, é submetida à autoridade competente para legislar sobre respectiva matéria, tomando a decisão que melhor entender. Tradicionalmente, o conceito de Recomendação consagrado

¹¹² O Preâmbulo da Constituição da OIT traz os seguintes princípios:

- *Regulamentação das horas de trabalho, incluindo a duração máxima da jornada de trabalho;
- *Regulamentação da contratação de mão-de-obra, a prevenção do desemprego e o abastecimento de um salário digno;
- *Proteção do trabalhador contra doenças ou você acidente como consequência de seu trabalho;
- *Proteção de crianças, jovens e mulheres.
- *Pensão de velhice e invalidez, proteção dos interesses dos trabalhadores ocupados no estrangeiro;
- *Reconhecimento do princípio de igualdade de retribuição em pé de igualdade;
- *Reconhecimento do princípio de liberdade sindical;
- *Organização do ensino profissional e técnica, e outras medidas similares.

¹¹³ SILVA, Luciane Ignácio da (B). *Convenção Internacional do Trabalho – OIT: aspectos jurídicos*. Disponível em: <http://jusvi.com/artigos/40228>. Acesso em: 13 ago. 2010.

¹¹⁴ MINARDI, *op. cit.*, p. 25.

pelo Direito Internacional Público é o de que ela não cria obrigações para os Estados participantes das conferências ou instituições que a adotam.¹¹⁵

A OIT exerce influência mundial nos assuntos relacionados ao meio ambiente de trabalho. Suas normas são de sua importância e tem natureza materialmente constitucional.

As mais importantes normas da OIT para o meio ambiente laboral são a de nº 155, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores; e a de nº 148, que trata dos ruídos, vibrações e contaminação do ar.

A OIT, em seu Programa de Erradicação do Trabalho Infantil – IPEC, o tópico “Professores, educadores e suas organizações de Educação”, demonstra que a Organização Internacional reconhece o meio ambiente degradado de trabalho do professor, quando diz da falta de salário digno, material de trabalho adequado, sobrecarga, metas e tarefas inúmeras. Vejamos:

Os professores são um fator chave na determinação da qualidade de qualquer sistema de ensino. Alguns professores trabalham em condições adequadas e eficazes. No entanto, *as condições em que muitos professores têm de trabalhar, especialmente nos países em desenvolvimento, onde a situação do trabalho infantil é crítico, muitas vezes são terríveis. Durante décadas, os professores têm sido ensinar as crianças, apesar da falta de infra-estrutura física, materiais didáticos e outros serviços essenciais de apoio.* (grifo nosso)¹¹⁶

Enquanto os sistemas de ensino na maioria dos países são normalmente entre os maiores setores administrativos do governo, o sucesso ou fracasso do sistema para oferecer serviços a milhões de crianças depende das habilidades e atitudes dos professores.

Os professores têm de cumprir metas educacionais nacionais e os objetivos, apesar das condições inadequadas ou mesmo inadequado para a aprendizagem e ensino. Em muitos países, os professores são muitas vezes obrigados a aceitar empregos adicionais a fim de complementar sua renda em caso de necessidade econômica. Estas situações de esticar os limites das capacidades dos professores e exigem um profundo senso de compromisso, desenvoltura e enormes quantidades de energia a partir deles para satisfazer as expectativas.¹¹⁷

Sabemos o papel fundamental da educação para a erradicação do trabalho infantil, por isso, é de vital importância garantir que os professores tenham a oportunidade de oferecer educação de qualidade aos seus alunos.

¹¹⁵ SILVA (B), *op. cit.*, p. 63.

¹¹⁶ INTERNET. *Professores, educadores e suas organizações de Educação* - Educação no trabalho do IPEC. Disponível em: <http://www.ilo.org/ipec/Action/Education/Teacherseducatorsandtheirorganizations/lang--en/index.htm>. Acesso: 23 nov. 2010.

¹¹⁷ *Ibidem*.

Isso depende da qualidade da formação de professores e elaboração de um país, sobre as políticas, procedimentos, infraestrutura e recursos materiais que definem o trabalho dos professores e das condições de trabalho. A este respeito, o IPEC apoia plenamente o programa de acção da OIT SETOR-Educação, que focaliza a atenção mundial sobre o grave problema da escassez mundial de professores.

Proporcionar uma educação de qualidade para todos exige que os professores devem ser apoiados para fazer melhor seu trabalho, através de um bom treinamento e melhoria nas condições de remuneração e condições de trabalho, o respeito pelos seus direitos à liberdade de associação e negociação coletiva é fundamental neste contexto. *Este foi um dos principais resultados da UNESCO de 2005 Relatório de Monitoramento Global do EPT, que se concentrou sobre a dimensão da qualidade da educação.*¹¹⁸ (grifo nosso)

O Setor de Educação da OIT nos chama atenção para o grave problema da educação no mundo do trabalho: a falta de professores, que se evadem principalmente devido a condições indignas de trabalho.

A mensagem da OIT, UNESCO, UNICEF, PNUD, por ocasião do Dia Mundial dos Professores, ocorrido em 05 de outubro de 2010¹¹⁹, mais uma vez nos mostra a degradação do meio ambiente de trabalho de professor, a nível mundial.

¹¹⁸ Ibidem.

¹¹⁹ Hoje, no Dia Mundial dos Professores, fazemos uma homenagem a todos os professores pelo seu papel central na formação de vida das crianças e para a sua contribuição crucial para o desenvolvimento social, econômico e desenvolvimento intelectual das nações. Os professores são agentes de mudança, proporcionando a impulso para o surgimento de comunidades educadas. Muitos professores trabalham em condições extremamente difíceis, atuando em comunidades com altos índices de pobreza, enfrentamento da violência dentro e fora da sala de aula, ou enfrentar o impacto desmoralizador do HIV e SIDA nos colegas, alunos e famílias. Há aqueles que buscam assegurar o direito à educação de 18,5 milhões de crianças refugiadas no mundo todo. Em países afectados por conflitos, professores são fundamentais para a reconstrução e construção da paz. Aproveitamos esta oportunidade para elogiar os esforços dos professores, especialmente do sexo feminino, que aceitam a servir de alto risco, pobres e esfavorecidas áreas, estender a mão aos excluídos, trazendo-lhes a perspectiva de uma vida melhor através de educação. Os professores também são cruciais para a recuperação e crescimento sustentáveis no pós-conflito e situações de emergência. No Haiti, o terremoto devastador que atingiu em janeiro passado custou a vida de cerca de 38.000 alunos e 1.300 professores e pessoal da educação. No Paquistão, segundo estimativas da ONU, metade dos 20 milhões pessoas afectadas pelas inundações são crianças. Desde o início, reativando o sistema de ensino tem sido uma prioridade do esforço de ajuda humanitária e de recuperação em ambosospaíses. Nós especialmente honrar a memória eo compromisso dos professores que perderam suas vidas em situações de emergência. Professores de dar continuidade e confiança, durante e após as catástrofes naturais e outras crises. Ao dar esperança para o futuro e fornecendo estrutura e um sentido de normalidade, eles ajudam a atenuar os efeitos do desastre de conflito e deslocamento. Eles fornecem a tão necessária apoio psico-social para aliviar o trauma das crianças e jovens que testemunharam violência extrema, ou viveram a destruição de suas casas e à perda de membros da família. Enquanto muitos governos estão fazendo esforços para proteger os orçamentos da educação, professores empregos, salários dignos e de ensino / aprendizagem de condições, estamos profundamente preocupados com o provável impacto da desaceleração econômica global sobre a profissão docente. Como um catalisador para o crescimento e desenvolvimento humano, a educação é fundamental para a realização de todos os Objetivos do Milênio (ODM) e da Educação para Todos (EPT). Mas, sem número suficiente de professores bem treinados e motivados profissionalmente, corremos o risco de ficar aquém da promessa feita há dez anos no Mundial de Educação Fórum para as crianças do mundo e da juventude, porque os professores estão no centro do sistema de ensino. Neste dia, pedimos a adesão à OIT / UNESCO Recomendação relativa Estatuto dos Professores (que foi aprovado nesta data, em 1966) e de 1997 Recomendação da UNESCO relativa à condição do Ensino Superior Pessoal. A força moral destas Recomendações permanece tão pertinente como sempre. O baixo nível, baixo

Inúmeras são as recomendações da OIT relativas aos docentes, as principais são: a Recomendação Relativa ao Ensino Superior de 1997 da UNESCO e a Recomendação de 1966 da OIT e UNESCO.¹²⁰

Essas recomendações são o resultado de vários anos de trabalho e estudo; consistindo importantes documentos a serem observados pelos estados membros da OIT e UNESCO. Elencam direitos e responsabilidades dos professores e padrões internacionais relativos ao meio ambiente laboral.

O cumprimento dessas Recomendações é fiscalizado pelos CEART – Comitê Conjunto de Especialistas sobre as recomendações ao pessoal docente. Único no sistema internacional, o CEART, reúne-se a cada três anos para acompanhar e promover o uso das Recomendações de 1997 e 1966 nos Estados membros da OIT e UNESCO.

O CEART é composto por doze especialistas independentes, seis nomeados pela OIT e seis pela UNESCO, escolhidos a nível mundial. Esses peritos analisam os relatórios sobre a aplicação da recomendação apresentada pelos governos, por organizações nacionais que representam os professores e os seus empregadores, pela OIT e pela UNESCO, e por organizações intergovernamentais e não governamentais.

O CEART comunica suas conclusões à Administração da OIT, na Conferência Internacional do Trabalho e do Conselho Executivo da UNESCO, para que ela possa tomar medidas necessárias e autorizar a transmissão dessas aos Estados membros das duas organizações.

Outro aspecto do trabalho do CEART é o exame das alegações de organizações sobre o não cumprimento das recomendações emanadas pela OIT e UNESCO.

salário e más condições de trabalho violar os direitos dos professores enquanto desencorajando talentosos jovens de ingressar e permanecer no ensino profissão. A situação deve ser corrigida em um momento em que o mundo precisa de um estimado 10,3 milhões de novos professores para atingir os objectivos internacionalmente acordados educação até 2015. A qualidade da formação de professores é igualmente importante. Ao mesmo tempo, instamos os parceiros de desenvolvimento para apoiar os governos, especialmente nos países em desenvolvimento, em sua determinação de investir em professores bem formados. Apelamos também à intensificação de esforços e estruturas de diálogo social que dá aos professores uma voz na tomada de decisões através das suas organizações democraticamente eleito. Sem Entradas de professores para moldar as reformas da educação, processos de recuperação não é provável alcançar todos seus objetivos. No Dia Mundial dos Professores, fazemos um apelo aos governos, comunidades locais, nacionais e instituições internacionais em todo o mundo a renovarem seu compromisso para com os professores, particularmente nos países mais pobres e as pessoas afetadas por conflitos ou desastres. A recuperação começa com os professores. A melhor forma de homenagear os professores é dando-lhes decente condições de trabalho para cumprir sua missão de preparar as novas gerações para tornar-se cidadãos responsáveis, equipado com o conhecimento e habilidades para dar forma a uma futuro sustentável. *in* INTERNET. *A recuperação começa com os professores*. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/educat.htm>. Acesso em: 23 nov. 2010.

¹²⁰ Recomendações da OIT e UNESCO, (Disposição VIII). Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/ceart/rec66i.htm>. Acesso em: 23 nov. 2010.

Após a análise do conteúdo da acusação, o CEART apresenta suas conclusões e recomendações para a resolução dos problemas ou conflitos. Nas últimas sessões, o CEART examinou uma ampla variedade de problemas enfrentados pelo magistério em países como a Austrália, Etiópia, Japão e Senegal.¹²¹

A seguir, alguns destaques da Recomendação OIT/UNESCO, relativa ao Estatuto dos Professores, de 1966, aprovada em 05 de outubro de 1966 em uma conferência realizada em Paris, na sede da UNESCO e organizada em estreita cooperação com a OIT.

No seu item 1, “a”, traz-nos um conceito alargado de professor - todas as pessoas encarregadas da educação dos alunos-, porém esse conceito não desprofissionaliza a docência. Pelo contrário: quem leciona deve ter os direitos de professor reconhecidos, pois ao trabalhador não pode ser imputada eventual irregularidade na contratação.

O item 10, “j”, traz-nos a necessidade de pesquisa contínua, e isso requer tempo; o rico tempo que falta ao professor.

O item 45 protege a estabilidade no emprego e estabilidade profissional, apresentando-nos a noção de estabilidade de carga horária e proibição de demissão imotivada.

O item 46 cuida de que os professores estejam protegidos contra “atos arbitrários que afetem sua situação profissional ou sua carreira”, caracterizando implicitamente a figura da proibição ao assédio moral.

Os itens 50 e 64.2 protegem o contraditório e a ampla defesa aos professores que sofrem processos disciplinares e avaliações.

A proteção à saúde vem estampada no item 53, que determina a realização de exames médicos periódicos aos professores. Vem, também, no artigo 126, quando diz que a segurança social deve proteger os professores em face de “acidentes de trabalho e doenças profissionais”.

Os arts. 130 e 131 também expressam preocupação com a saúde, trazendo-nos a ideia de proteção contra acidentes e doenças infecto-contagiosas. Interessante a noção de meio ambiente de trabalho que não se resume, somente, à sede da empresa, em consonância com a Convenção 155 da OIT, em seu art. 3º, a qual estabelece que a expressão “local de trabalho” abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm de comparecer.

¹²¹ Ibidem.

No item 85, é evidente o intuito de valorizar o professor e não sobrecarregá-lo, quando diz que seu trabalho deveria ser “organizado e facilitado de maneira a evitar perda de tempo e energias”.

A preocupação com a superlotação de alunos por turma vem estampada no item 86 da Recomendação de 1966, o qual traz instruções para que não sejam as classes assoberbadas de alunos:

86. O número de alunos por turma deveria ser tal que o professor pudesse prestar atenção pessoal às dificuldades de cada aluno. De vez em quando deveria poder reunir os alunos em pequenos grupos e, inclusivamente tomá-lo um a um, para lhes ministrar um ensino de recuperação; também deveria poder reuni-los em grande número para sessões de ensino audiovisual.

A questão da necessidade de disposição de materiais adequados, seguros e ergonômicos vem nos itens 88 e 108:

88. 1) As autoridades deveriam pôr à disposição dos professores e alunos material pedagógico moderno. Este material não deveria considerar-se como substituto do professor, mas como meio de melhorar a qualidade do ensino e de alargar a um maior número de alunos os benefícios da educação. 2) As autoridades deveriam fomentar a pesquisa relativa ao emprego deste material e encorajar os professores a participarem ativamente em tais pesquisas.

108. Os edifícios escolares deveriam reunir todas as condições de segurança, ser atrativos no seu conjunto e também funcionais; deveriam prestar-se a um ensino eficaz, à realização de atividades extracurriculares e, particularmente nas zonas rurais, a funcionar como centros comunitários; deveriam ser construídos com materiais duráveis de acordo com as normas de higiene, ser adaptáveis a diferentes utilizações e ter uma manutenção fácil e econômica.

A preocupação com as atividades extraclasse, a sobrecarga e os intervalos sonogados está contemplada nos itens 90 até 92 e no item 118:

90. Ao fixar-se o número de horas de trabalho para cada professor, deveria ter-se em conta todos os fatores que determinam o volume de trabalho do professor, tais como: a) O número de alunos de que se ocupará por dia e por semana; b) O tempo que se considera necessário para a boa preparação das aulas e correção dos exercícios; c) O número de cursos diferentes a dar por dia; d) O tempo exigido ao professor para participar em pesquisas, em atividades extracurriculares e para supervisionar e orientar os alunos; e) O tempo que seria desejável aos professores para informar os pais dos alunos ou encarregados de educação do progresso dos alunos.

91. Os professores deveriam dispor de tempo suficiente para poderem participar durante o serviço, em atividades destinadas a favorecer o seu aperfeiçoamento profissional.

92. As atividades extracurriculares dos professores não deveriam constituir um encargo excessivo nem prejudicar o cumprimento das suas tarefas principais.

118. Quando estiver estabelecido por regulamento, o número máximo de horas de aulas, o professor que exceda esse máximo deveria receber uma remuneração suplementar, de acordo com uma escala aprovada.

Nos tópicos 114 e 115, a Recomendação traduz a problemática dos baixos salários e a necessidade de um salário digno:

114. Entre os vários fatores que afetam a condição do professor, deveria ser dada uma atenção muito particular à remuneração, uma vez que, nas condições do mundo atual, outros fatores, como a posição e consideração que a sociedade lhes reconhece e o grau de apreço pela importância das suas funções, estão grandemente dependentes, tal como em outras profissões similares, da situação econômica que se lhes acorda.

115. A remuneração do professor deveria, a) Refletir a importância que a educação tem para a sociedade e consequentemente a importância do professor, e as responsabilidades de toda a espécie que sobre ele recaem a partir do momento em que começa a exercer as suas funções;

b) Poder ser favoravelmente comparado com os vencimentos pagos em profissões que exijam qualificações equivalentes ou análogas;

c) Assegurar aos professores a manutenção dum razoável nível de vida para si e seus familiares e permitir o prosseguimento da sua formação e aperfeiçoamento profissional assim como o desenvolvimento dos seus conhecimentos e enriquecimento cultural.

d) Ter em conta que determinadas funções requerem uma grande experiência e qualificações mais elevadas, e implicam maiores responsabilidades.

Por fim, podemos destacar a preocupação com a grave crise mundial de escassez de professores expressa no artigo 141.1:

141. 1) Deveria tomar-se como princípio que qualquer medida adotada para resolver uma grave crise no recrutamento de professores, deveria ser reconhecida como medida excepcional que não põe em perigo de nenhuma forma as normas profissionais estabelecidas ou a estabelecer e que reduz ao mínimo o risco de prejudicar os alunos.

A recomendação de 1997 da UNESCO valoriza a pesquisa como característica essencial ao ensino superior, no seu item 4, quando traz como princípio orientador a “busca e aplicação de novos conhecimentos como coração dos mandatos do ensino superior”.

Nos artigos 5 e 11, advoga o direito de o professor ter a seu dispor os equipamentos de trabalho necessários, quando diz que: “5. Os desenvolvimentos no ensino superior, bolsas e pesquisas dependem altamente das infra-estruturas e dos recursos, humanos e materiais”. E artigo 11:

O pessoal docente do ensino superior deve ter acesso a bibliotecas que tenham bibliografia atualizada e que reflita sobre diversos pontos de um assunto e cujos fundos não estejam sujeitos a censura ou outras formas de interferência intelectual. Devem igualmente ter acesso, sem censura, a sistemas de computadores internacional, programas de satélite e base de dados necessários para o ensino, bolsas de estudo ou pesquisa.

Também nos cita a ideia de meio ambiente laboral digno quando diz no seu artigo 7º que:

As condições de trabalho dos docentes do ensino superior devem ser tais que promovam ao máximo um ensino eficaz, o estudo e uma investigação e trabalho de extensão à comunidade eficazes e que permitam ao pessoal docente do ensino superior desempenhar as suas tarefas profissionais.

A recomendação traz a proteção aos direitos autorais dos professores ao rezar, no final de seu art. 12: “a propriedade intelectual dos docentes do ensino superior deve beneficiar de proteção local e em particular proteção dada pela lei nacional e internacional de direitos de autores”.

Ela exprime, ainda, a preocupação com a evasão dos professores da docência, motivada pelas más condições de trabalho, conforme item 15:

Os Estados Membros e as instituições de ensino superior deveriam ter muito presente o êxodo do pessoal docente do ensino superior dos 58 países em desenvolvimento e, em particular, dos menos desenvolvidos. Consequentemente, deviam impulsionar os países os programas de ajuda dos países em desenvolvimento, a fim de contribuir para a sustentação, nesses países, de um ambiente acadêmico que ofereça aos docentes de ensino superior condições satisfatórias de trabalho, de modo que possam parar o êxodo, em último caso, e inverter a tendência.

Traz-nos a noção de proteger os professores contra assédio moral e violência no meio ambiente laboral, quando declara, no item 22, letra “h” que os Estados Membros e instituições de ensino: “garantir que não se obste com atos de violência, intimidação ou abuso, o desempenho do pessoal docente do ensino superior, trata-se do seu trabalho na sala de aula ou nas suas atividades de investigação”.

Aspecto interessante é a proteção contra a prisão civil, estampada no artigo 21: “os docentes do ensino superior não devem ser alvo de detenção ou prisão arbitrárias nem torturas ou tratos cruéis, desumanos ou degradantes”.

Outro aspecto de destaque é a proteção à liberdade de cátedra; o que se descumprido pode levar ao assédio moral. Vejamos o que consta no art. 27:

[...] Os docentes do ensino superior têm o direito de preservar a liberdade acadêmica, isto é, a liberdade de ensinar e debater sem ser limitado por doutrinas instituídas, a liberdade de levar a cabo investigações, difundir e publicar os resultados das mesmas, a liberdade de expressar livremente a sua opinião sobre a instituição ou o sistema em que trabalha, a liberdade ante a censura institucional [...].

Os arts. 46 e 48 nos trazem a noção de proteção à despedida arbitrária e imotivada. Vejamos:

46. Deve salvaguardar-se a segurança dos docentes no emprego, em particular a titularidade, quando este regime exista, já que é essencial tanto para os interesses do ensino superior como para os demais docentes do mesmo. Garantir que o pessoal docente do ensino superior que conserva o seu emprego depois de rigorosas avaliações só pode ser despedido por razões profissionais e seguindo a devida tramitação. Podem, assim, ser despedido por motivos financeiros válidos, sempre e quando se permita a inspeção pública de toda a contabilidade, a instituição haja adotado medidas alternativas razoáveis para evitar o término da relação laboral e existam salvaguardas jurídicas para garantir a imparcialidade do procedimento de despedimento.

48. Nenhum membro da comunidade acadêmica deve estar submetido a medidas disciplinares, incluindo as do despedimento, salvo se houver causas justificadas e suficientes que possam demonstrar-se ante terceiros, como um conselho independente de colegas, ou ante instâncias imparciais como tribunais ou árbitros.

O art. 47, nos itens “d” e “e”, protege o professor contra as perniciosas e injustas avaliações apócrifas e sem direito a defesa as quais, muitas vezes, são submetidos:

47. As instituições de ensino superior deveriam garantir que:

d) quando estudantes, colegas ou administradores realizem uma avaliação direta do trabalhos dos docentes do ensino superior, esta avaliação deve ser objetiva e os critérios empregues e os resultados obtidos se coloquem ao conhecimento da(s) pessoa(s) interessada(s);

e) também se devem ter em conta os resultados da avaliação do pessoal docente do ensino superior quando se nomeie os docentes da instituição e se estude a prorrogação do contrato de trabalho;

f) os docentes do ensino superior devem ter direito a recorrer ante um organismo imparcial contra as avaliações que considerem injustificadas.

A proteção à sobrecarga de trabalho também nos é trazida nos artigos 57 e 62:

57. Adotar-se-ão todas as medidas financeiramente viáveis para oferecer aos docentes de ensino superior uma remuneração que permita dedicar-se de modo satisfatório às suas tarefas e consagrar o tempo necessário à formação permanente e a atualização periódica dos seus conhecimentos e capacidades, essencial neste nível de ensino.

62. O volume de trabalho do pessoal docente deverá ser razoável e equitativo, permitindo-lhes cumprir eficazmente os seus deveres e responsabilidades sobre os seus alunos, assim como com as suas obrigações em relação com a formação académica, a investigação e/ou administração universitária, oferecer a devida compensação salarial àqueles a quem se solicite dar aulas fora do estipulado, e ser negociado com as organizações que representam os docentes do ensino superior, salvo quando existam outros procedimentos equivalentes compatíveis com as normas internacionais.

A ideia de salário digno está no artigo 58:

58. Os salários do pessoal docente do ensino superior deverão:

- a) estar relacionados com a importância que reveste para a sociedade de ensino superior e, portanto, à do pessoal docente, assim como com as suas responsabilidades de todo o tipo que recaem sobre eles desde o início da sua carreira profissional;
- b) ser o menos comparáveis com os salários pagos a outros postos que requerem competências similares ou equivalentes;
- c) proporcionar ao pessoal docente do ensino superior os meios para que eles e as suas famílias desfrutem de um nível de vida razoável ⁷¹ e possam continuar a formar-se ou realizar atividades culturais ou científicas e melhorar assim as suas competências profissionais;
- d) ter em conta que determinados postos requerem mais competência e experiência que outros e empreendam, deste modo, maiores responsabilidades;
- e) pagar regularmente e nas datas previstas;
- f) ser revistos periodicamente para tomar em consideração fatores distintos como o aumento do custo de vida, o melhoramento do nível de vida resultante do incremento da produtividade ou um movimento geral da subida de salários.

A questão de se advogar um meio ambiente de trabalho saudável veio estampada no art. 63:

63. Oferecer-se-á ao pessoal docente do ensino superior ambiente laboral que não afete a sua saúde e nem a segurança nem tenha efeitos adversos sobre elas; deverá gozar de medidas de proteção social, entre elas as prestações de saúde, incapacidade e reforma, assim como as medidas destinadas à proteção da saúde e segurança relacionadas com os casos enumerados na convenção e recomendações da OIT. Os níveis de proteção devem ser equivalentes aos estabelecidos na convenção e nas recomendações correspondentes da OIT. As prestações de segurança social consideram-se um direito dos docentes do ensino superior.

Outro aspecto que se revela interessante é a valorização do tempo de estudo do professor como fundamental para o bom desempenho de sua profissão, permitindo-se intervalos para estudos e viagens, sem prejuízo de salário, conforme inserido nos artigos 65 e 66:

65. Conceder-se-á ao pessoal docente do ensino superior permissões de intervalos regulares para realizar estudos e investigações recebendo todo ou parte do salário, quando aplicável, com licença sabática.

66. O período de permissão para realizar estudos ou investigações contará como tempo de serviço para efeitos de antiguidade e reforma, com sujeição ao disposto no regime de reformas.

Diante de tudo quanto aqui consta interessante perceber as raízes do problema mundial que assola a categoria dos docentes e a preocupação dos diversos setores autopoiéticos da sociedade na construção de um novo paradigma de meio ambiente de trabalho aos professores.

3 AS DOENÇAS OCUPACIONAIS DO PROFESSORES

O comportamento social nascido no capitalismo afetou também o meio ambiente de trabalho do professor, lembrando que mercantilização do ensino tem afetado a saúde física e psíquica dos profissionais da docência. Deve-se também acrescentar que o modelo neoliberal globalizado definiu um novo perfil ao trabalho desse profissional, acentuando a desigualdade. Adicione-se aos aspectos apontados as inovações tecnológicas e os novos métodos gerenciais que implicaram ritmo acelerado, maior responsabilidade e complexidade das tarefas, bem como o fato de o magistério assumir as obrigações da família, e do próprio Estado. Todo esse cenário contribui para com o adoecimento do corpo do professor na realização de sua atividade profissional. É o que se estudará neste capítulo.

3.1 Apontamentos terminológicos: as doenças ocupacionais na legislação brasileira

Os professores fazem parte de uma classe diferenciada de trabalhadores. Nesse sentido, a Consolidação das Leis Trabalhistas lhes dedica exclusivamente toda a seção XII, do seu capítulo I, título III. No seu mister, eles usam, além do intelecto, todo o corpo para desempenharem o ofício e devido a isso expõem-se de maneira incomum, ficam com a saúde vulnerável e, portanto, merecem que sejam adotadas medidas de saúde protetivas e preventivas.

Além dos fatores relacionados diretamente ao corpo, como a ergonomia inadequada e o uso da voz, há os fatores externos e psicológicos, que vão desde os problemas que o aluno enfrenta em sua casa e leva para a sala de aula, até a violência urbana. Isso, além de todas as exigências sobre a atividade docente impostas pelas mudanças e pela atual organização do ensino no Brasil. Esses aspectos todos se agregam e desembocam na sala de aula, afetando o meio ambiente de trabalho.

A preocupação com o direito à saúde do trabalhador existe desde o nascimento do Direito do Trabalho no Brasil, inicialmente, com um foco mais paliativo do que preventivo, centrado na tarificação das lesões.

Para Almir Pazzianotto Pinto:

[...] O Brasil se acha bastante atrasado em questões de proteção ao meio ambiente e na disciplina das relações entre trabalho e defesa ambiental. Dadas as condições de subdesenvolvimento e a necessidade de romper com as barreiras da pobreza, toleram-se práticas inaceitáveis e proibidas pela legislação nacional e internacional [...].¹²²

A Consolidação das Leis Trabalhistas, aprovada em 10 de maio de 1943, trouxe em seu art. 154, a determinação de que em todos os locais de trabalho deveria ser respeitado o que se dispusesse relativamente à higiene e segurança. Fixou para os patrões o respeito a outros preceitos que, relativamente à higiene e segurança, levando em conta as circunstâncias regionais, viessem a ser incluídos nos códigos de obra ou regulamentos sanitários dos municípios e Estados. Trouxe regras para iluminação (art. 159), ventilação (art. 164), índice de conforto térmico (art. 165), ventilação (art. 166), mas essas quase nunca são respeitadas e não existe fiscalização estatal para verificar o seu cumprimento.

A partir da década de 60, iniciou-se uma tímida nova forma de pensamento. Quem deu esse passo foi a Organização Internacional do Trabalho. A “mercantilização da saúde do trabalhador” começava-se a dar lugar a um novo prisma.

Para Guilherme José Purvin de Figueiredo, o Programa Internacional para Melhora das Condições e Meio Ambiente do Trabalho (PIACT), a Convenção OIT 155 e o Capítulo 29 da Agenda 21 (Fortalecimento do Papel dos Trabalhadores e de seus Sindicatos), surgidos nessa época, “repudiaram o comércio da saúde e priorizaram valores sócio-ambientais e de dignidade do trabalhador”.¹²³

A Constituição de 1988 trouxe normas de saúde e garantias de um meio ambiente seguro ao trabalhador: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º).

Nesse sentido, o artigo 196 do mesmo diploma legal rege que: “a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.

¹²²PINTO, Almir Pazzianotto. *Direito Ambiental do Trabalho*. Disponível em: <http://www.cjf.gov.br/revista/numero3/artigo01.htm>. Acesso em: 30 jul. 2009.

¹²³FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Tutela da saúde dos trabalhadores sob a perspectiva do Direito Ambiental*. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1203>>. Acesso em: 22 mai. 2008.

O artigo 200 prevê: “ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador. [...] VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.

Ainda, nessa esteira, o artigo 225 da CF assegura: “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Entretanto, em que pese a saúde dos trabalhadores em geral, incluindo-se os professores, ser reconhecidamente um direito fundamental, visto que a todos está garantida a sadia qualidade de vida, diversas são as doenças que afetam o meio ambiente laboral dos educadores, e pouco (ou nada) é feito para lhes assegurar um ambiente salubre. Atualmente, sequer existem normas que regulamentem o uso obrigatório de equipamentos de segurança para que a classe docente trabalhe com dignidade, afastada dos riscos laborais a que está sujeita.

Para melhor entendimento deste capítulo, relevante esclarecer o que a legislação brasileira compreende por doenças ocupacionais.

A Lei n.º 6.367/76, em seu artigo 2º, *caput*, define o acidente de trabalho como sendo: “[...] aquele que ocorrer pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, ou perda, ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”.

Complementa a Lei, no parágrafo 1º do artigo 2º, que mais situações também podem ser consideradas um acidente de trabalho, e inclui na definição outras hipóteses, como por exemplo, a doença profissional ou de trabalho ligada a determinados ramos de atividade:

§ 1º Equiparam-se ao acidente do trabalho, para os fins desta Lei:

I - a doença profissional ou do trabalho, assim entendida a *inerente ou peculiar a determinado ramo de atividade* e constante de relação organizada pelo Ministério da Previdência e Assistência Social - MPAS;

II - o acidente que, ligado ao trabalho, *embora não tenha sido a causa única*, haja contribuído diretamente para a morte, ou a perda, ou redução da capacidade para o trabalho (grifos nosso).

No parágrafo 3º do mesmo artigo, a Lei ainda menciona: “em casos excepcionais, constatando que doença não incluída na relação prevista no item I do § 1º resultou de condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, o

Ministério da Previdência e Assistência Social deverá considerá-la como acidente do trabalho”.

O artigo 19 da Lei n.º 8.213/91, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, também traz a definição do que seja acidente de trabalho. Veja-se:

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classe acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

No artigo 20 do mesmo diploma, também estão incluídas outras possibilidades:

Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

No artigo 21, a Lei ainda prevê: “equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei: I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação”.

As modalidades de acidente de trabalho são: acidente tipo, doença ocupacional e acidente de trabalho por equiparação.

O acidente tipo é o acidente propriamente dito, isto é, aquele acontecimento imprevisto, causador de dano, é uma fatalidade, um infortúnio.

O acidente de trabalho por equiparação divide-se em ‘trabalho como concausa’, isto é, são várias as causas e o trabalho não seria a única origem do dano, mas um fator indireto, concomitante, e em ‘trabalho por ocasião’ ou ‘acidente no trabalho’ (o trabalho por si só não é a origem do dano, pois o acidente ocorre por fatores alheios, mas por ocasião do trabalho – exemplo: acidente *in itinere* ou agressões por terceiros).

A doença ocupacional, por sua vez, divide-se em ‘doença profissional’ e ‘doença do trabalho’. A moléstia profissional, também chamada de tecnopatía, é considerada a doença típica. Seu elemento essencial se traduz no *presumido* nexo de causalidade entre o mal e o trabalho, ele só existe em razão do exercício laborativo. O dano está tipicamente relacionado ao ramo da atividade, ou seja, o problema é desenvolvido por pessoa que exerce determinada função. Já a doença do trabalho é atípica, e sua configuração está adstrita à comprovação do nexo de causalidade entre a doença e a atividade laborativa. Ou seja, o problema pode ou não estar relacionado ao trabalho, e isso depende de prova pericial (o nexo causal não é presumido de antemão).

A seguir, algumas das doenças ocupacionais às quais nos referimos.

3.2 As principais doenças verificadas no organismo do professor no exercício do magistério

Os profissionais da docência também têm direito a um meio ambiente laboral sadio e equilibrado, entretanto, o que vemos hoje são doenças cada vez mais peculiares ao trabalho docente.

Algumas delas derivam dos graves problemas enfrentados pelo professor no exercício do magistério, e, sem dúvida, alguma, são males ocupacionais acarretados pela atividade exercida pelos profissionais da educação. Os professores, no exercício de sua atividade, são propensos a desenvolver algumas doenças ocupacionais específicas.

Isso se deve à constatação de que, no seu mister, desempenham atividades variadas: lêem, digitam, escrevem, corrigem provas, falam, cantam, escutam, interpretam, gesticulam, andam, correm, ficam em pé, sentados, agachados, curvados. Além do intelecto, todo o

corpo é usado para desempenhar o ofício: olhos, pernas, ouvidos, voz, coluna, braços, mãos, tudo de forma intensa e concomitante.

Como no explica Dartora:

Aulas dinâmicas, envolventes, atraentes e agradáveis exigem do professor a atuação corpórea durante todo seu labor. O movimento do corpo, das pernas, das mãos, a voz, tudo isso é condicionado pelo seu modo de trabalho. O professor se mantém em permanente movimento: de sala em sala, de escola em escola e até de município em município, em dupla ou tripla jornada de trabalho. Sua atenção é exigida de forma diversificada e permanente devido à heterogeneidade de turmas e de alunos; sua disposição deve ser renovada a cada período de trabalho, desde a primeira até a última turma de seu dia; seu corpo é exigido não apenas no período de aula, mas também após o término, para planejar o trabalho do dia seguinte, fazer o acompanhamento e avaliação das tarefas escolares realizadas pelos alunos.¹²⁴

Como não bastasse o uso do corpo, há um intenso desgaste mental e emocional, durante o exercício da atividade docente, gerado pelo contínuo contato com pessoas, o qual dá azo a laços sentimentais, às vezes, extenuantes e um alto grau de exigência e expectativas face à figura à atuação do professor. Cabe lembrar que distúrbios psíquicos influenciam também a estrutura física.

Além disso o trabalho por tempo prolongado, em pé, gera sobrecarga lombar e fadiga muscular. Isso ocorre mesmo sentado em casa ao preparar as aulas. O uso inadequado do computador na escola (falta de apoio para os punhos, monitor fora do nível da visão, cadeira sem regulagem de altura, reflexo da tela, etc.) causa danos à sua saúde.

O trabalho do professor também é caracterizado pela correção de centenas de provas e trabalhos escolares. E é comum vermos mestres carregando pesados livros, papeis e material didático.

A sala de aula deve obedecer a determinados requisitos para que o trabalho se processe adequada e corretamente, e para o que tal ocorra é necessário a condição ambiental apresentar conforto térmico e de umidade bem como a velocidade do ar estar de acordo com os níveis de normalidade. A acústica deve ser adequada com ausência de ruído de fundo e níveis apropriados de pressão sonora. A iluminação deve atender as necessidades do ambiente e o mobiliário ser ergonômico com dispositivos de ajustes individuais e os recursos didáticos ter posicionamento correto. Esses requisitos modificam a sala de aula, transformando-a em ambiente confortável e acolhedor, favorecendo o processo educacional. Um ambiente escolar que não se enquadra nas condições apontadas como favoráveis à saúde, propicia a desarmonia, a irritação, estimula a desatenção e consequente interferência na comunicação.

¹²⁴ DARTORA, *op. cit.*, p. 23.

Provoca ansiedade, insegurança, favorecendo conflitivas demandas pessoais, que podem originar, algumas vezes, situação de violência, criando barreiras “invisíveis”, que dificultam o pleno acesso ao processo de ensino aprendizagem.

Por isso, a atividade docente expõe o professor e seu corpo de forma incomum e acaba acarretando o surgimento das doenças a seguir elencadas, a título exemplificativo, sempre lembrando que o diagnóstico de cada caso deve ser feito por profissional da saúde, a saber médicos e psicólogos.

3.2.1 Neuroses (transtornos de ansiedade)

Nos últimos anos, a psiquiatria foi afastando o termo “neurose” para “transtornos de ansiedade”, conforme nos explicam Harold I Kaplan; Benajamin J. Sadock e Jack A. Grebb: “transtorno de pânico, agorafobia, fobias, transtorno obsessivo compulsivo, transtorno de estresse pós-traumático, transtorno de estresse agudo, transtorno de ansiedade, transtorno misto de ansiedade e depressão”.¹²⁵

As neuroses são comuns à classe docente.

O surgimento das neuroses está relacionado ao meio ambiente de trabalho mutante e exigente em que atuam os professores. Conforme Amiel-Lebigre: “a neurose aparece quando as exigências do meio ultrapassam as capacidades de adaptação do sujeito, isto é, quando as relações com o meio são insatisfatórias e perturbadoras”.¹²⁶

Para Zaragoza, “podemos relacionar as difíceis condições em que se exerce a docência com o desenvolvimento de quadros neuróticos”¹²⁷. O autor explica, ainda, que o meio de trabalho, em contínua transformação, exige dos professores rápida adaptação ante as mudanças e isso, especialmente em pessoas de pensamento rígido, acarreta o surgimento da doença.

A seguir, estudaremos algumas neuroses comuns à classe docente.

3.2.1.1 Estresse ocupacional

¹²⁵ KAPLAN Harold I.; SADOCK Benajamin J.; GREBB Jack A. *Compêndio de Psiquiatria*. 7ª ed. São Paulo: Editora Artmed, 1994. p. 545.

¹²⁶ AMIELLEBIGRE, *apud*, ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 155.

¹²⁷ *Ibidem*.

Acerca do conceito da doença, Zaragoza esclarece:

O conceito de estresse aparece com frequência associado ao “esgotamento” dos professores, constituindo outro dos tópicos que mais tem suscitado pesquisas nos últimos anos, ocupando lugar importante nas principais revistas de pesquisa educativa. Associado ao estresse, e às vezes confundindo-se com ele, tem-se falado, igualmente, de ansiedade, depressão e neuroses.¹²⁸

Para Vieira, “o estresse já é reconhecido por organismos internacionais como ‘doença profissional’, cujos efeitos atingem inclusive o ambiente escolar. É considerado pela OIT não somente um fenômeno isolado, mas “um risco ocupacional significativo da profissão.”¹²⁹ O contato direto com o público é o agravante para a deflagração dessa doença psicológica.

Zaragoza dá o conceito de estresse do professor, ao dizer que:

O estresse do professor foi definido como uma resposta do professor com efeitos negativos (tais como cólera, ansiedade ou depressão) acompanhada de mudanças fisiológicas potencialmente patogênicas (tais como aceleração cardíaca ou descarga de hormônios adenocorticotróficos na corrente sanguínea) como resultados das demandas feitas ao professor em tal papel.¹³⁰

Para Suzymara Trintinaglia, “estresse não é pânico, mas pode levar a ele”.¹³¹ Enquanto que para Dartora trata-se de doença diferente da síndrome de *burnout*, sendo “um esgotamento pessoal que interfere na vida do indivíduo e não na sua relação com o trabalho.”¹³²

O organismo, cansado do tempo a que esteve exposto a estressores sucumbe, causando danos especialmente a órgãos digestivos e ao sistema cardiocirculatório. Causa sensação de medo, tensão, derrota, raiva, cansaço, ansiedade e falta de iniciativa; geralmente é fruto da pressão por resultados sem o suporte necessário, da jornada estafante, das salas superlotadas.

Zaragoza, ao falar da principal causa do estresse dos professores, afirma que “a falta de tempo e salas superlotadas como primeira causa do estresse entre os professores.”¹³³ O autor continua dizendo que “ao estruturar as cinco principais fontes da ansiedade dos professores com experiência, coloca-se em primeiro lugar a falta de tempo, diante das dificuldades com alunos e as classes excessivamente numerosas.”¹³⁴

¹²⁸ ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 58.

¹²⁹ VIEIRA, *op. cit.*, p. 37.

¹³⁰ ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 151.

¹³¹ TRINTINAGLIA, Suzymara. *Síndrome do pânico - Cenas do corpo*. Caxias do Sul: EDUCS, 2001. p. 35.

¹³² DARTORA, *op. cit.*, p. 46.

¹³³ ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 145.

¹³⁴ *Ibidem*.

Para Dartora “a má remuneração resulta em desgaste e leva ao estresse”.¹³⁵ Com toda certeza o estresse poderá ser considerado uma doença ocupacional relacionada à atividade do professor.

O estresse leva à evasão dos professores da docência, tanto ao abandono definitivo da carreira, quanto a pedidos de licença-saúde, a fim de aliviar o doente de seu mal. Atitudes frias, distantes e dogmáticas podem ser usadas como compensação, por parte do professor, para aliviar e disfarçar a ansiedade.

Vieira revela quais são as causas de estresse ocupacional (EO):

- a. O desenho das tarefas : pesadas carga de trabalho ou ociosidade, poucas pausas para o descanso, longas jornadas de trabalho ou turnos, tarefas rotineiras com pouco significado, tempo insuficiente para completar o trabalho de modo satisfatório ausência de descrição clara de tarefa, ausência de controle ou de orgulho em relação ao produto de trabalho;
- b. Estilo de gerenciamento, ausência de participação dos trabalhadores na tomada de decisões, comunicação precária de organização, ausência de políticas amistosas, de reconhecimento ou de recompensa quando o trabalho é bem realizado, de oportunidades de o funcionário realizar efetivamente seus talentos pessoais ou habilidades ou para fazer queixas; problemas ergonômicos, entre outros.
- c. A importância do autoritarismo ou de outras características pessoais das chefias que, refletidas numa linha hierárquica, constitui fonte de angustia, manifestações psiquiátricas e psicossomáticas. Assim sendo, as emoções atuam através de seus equivalentes fisiológicos, provocando dores musculares, diarreias, hipertensão arterial, entre outros.
- d. Relações interpessoais: ambiente social pobre e ausência de cooperação e de apoio entre colegas e supervisores, exposição a violência, ameaça ou intimidação;
- e. Papeis no trabalho: expectativas de trabalho conflituoso incerto, muita responsabilidade, porém pouca autoridade ou capacidade de tomada de decisões, ausência de uma descrição clara dos papeis, chance de um pequeno erro ou de um lapso momentâneo de atenção levar a consequências serias ou desastrosas; ou individual. O estresse como um processo, como anteriormente referido, não atinge só o trabalhador, mas também o local de trabalho, pois o desgaste físico e ou emocional do indivíduo poderá repercutir em seu desempenho, afetando conseqüentemente o contexto organizacional. Assim sendo, o EO resultaria de transações dinâmicas entre os fatores ambientais e as percepções individuais.¹³⁶

As fontes de estresse e tensão no meio ambiente de trabalho são medidas pelo próprio indivíduo e determinados elementos causadores dessa moléstia não atingem de modo homogêneo todas as pessoas, sendo que as características individuais junto com os agentes estressores explicariam os resultados da doença.

¹³⁵ DARTORA, *op. cit.*, p. 47.

¹³⁶ VIEIRA, *op. cit.*, p. 35.

Para Vasconcelos, a forma como se percebe o estresse dependerá do psiquismo, do ego e do sistema de valores de cada pessoa, portanto a subjetiva irá reger a maneira de se perceber uma situação como estressante ou não.¹³⁷

O EO ocorre a partir da percepção, pelo trabalhador, do desequilíbrio entre as demandas existentes no trabalho e sua habilidade e/ou possibilidade para responder a elas.

Orlando Fonseca, na apresentação do livro de Zaragoza diz que:

Entre o ideal da função de professor – requerido tanto pelo sistema, como pelos alunos (e seus familiares) e pelo próprio aspirante à função de educador – e as condições que o mercado de trabalho lhe impõe, perdura um espaço de tensão que ocasiona um nível de estresse elevado.¹³⁸

3.2.1.2 Depressão

O estresse pode evoluir para outras doenças de fundo emocional como a depressão, quando o professor perde o interesse pela sua pessoa, pela higiene e até pelos cuidados pessoais, apresentando sentimentos de culpa com ideias suicidas, dificuldade de concentração, alteração no sono e no apetite, além de ausência de interesse sexual, irritação, queda da autoestima, acentuado pessimismo, insônia, cansaço, mudança de apetite, diminuição da iniciativa, redução da concentração, perda da capacidade de tomar decisões.¹³⁹

Para Trintinaglia:

O individuo deprimido fica limitado em sua vitalidade, ou seja, existe uma diminuição do seu nível energético, isto é, pensa, age e sente de acordo com essa realidade. A depressão apareceria como um recurso de proteção da mente e do corpo contra angustia inominável muito além do que o psiquismo pode suportar isto é, o pânico.¹⁴⁰

A Lei Federal nº 3.048, de 06/05/1989, catalogou a depressão e como doença profissional. Ela está relacionada ao meio ambiente de trabalho do sujeito: “péssimas condições de trabalho, presentes cada vez mais na atualidade, causando à pessoa intenso

¹³⁷ VASCONCELOS, *op. cit.*, p. 75.

¹³⁸ FONSECA, Orlando, *apud*, ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 8.

¹³⁹ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Acidentes do trabalho – Doenças ocupacionais*. Cidade: Editora, ano. p. 96.

¹⁴⁰ TRINTINAGLIA, *op. cit.*, p. 35.

sofrimento psíquico e mental, correspondem a um considerável fator, apto a desencadear essa doença.”¹⁴¹

De acordo com Gabriela Cabral:

Para conhecer uma pessoa depressiva é necessário observar alguns pontos como tristeza, choro freqüente, apatia, ansiedade, angústia, desespero, grande irritação, falta de sentimento, tédio, culpa, diminuição de desejo sexual, perda ou aumento de apetite, fadiga, desânimo, baixa auto-estima, incapacidade, vergonha.¹⁴²

Questão interessante é que se evoca, diversas vezes, a propensão maior de mulheres (gênero mais expressivo no magistério) para desenvolver a doença:

As mulheres são mais propensas do que os homens a sofrer de depressão, embora as razões não estejam completamente claras. Os estudos psicológicos demonstram que as mulheres tendem a responder à adversidade fechando-se em si próprias e autoculpando-se. Pelo contrário, os homens tendem a negar a adversidade e a dedicar-se em pleno a diversas atividades. Quanto aos fatores biológicos, os mais responsáveis são os hormonais. As alterações nos valores hormonais, que podem provocar mudanças de humor exatamente antes da menstruação (tensão pré-menstrual) e depois do parto (depressão pós-parto), podem ter algum papel nas mulheres. Nas que sofreram depressões, podem ocorrer mudanças hormonais semelhantes depois do uso de anticoncepcionais orais. A função tireóide anormal, que é bastante frequente nas mulheres, pode constituir outro fator.¹⁴³

A depressão é um mal que já faz parte da realidade de muitos professores.

3.2.1.3 Ansiedade

É um sinal de alerta, que adverte sobre perigos iminentes e capacita o indivíduo a tomar medidas para enfrentar ameaças. Não deixa de ser uma resposta aos estímulos ambientais específicos.

É um sentimento desagradável, vago, acompanhado de sensações físicas como vazio (ou frio) no estômago (ou na espinha), opressão no peito, palpitações, transpiração, dor de cabeça, ou falta de ar, dentre várias outras, e pode evoluir para transtornos de pânico.

A diferença entre ansiedade, é que esta:

¹⁴¹ Ibidem, p. 96.

¹⁴² INTERNET. Disponível em: <http://www.brasilecola.com/doencas/depressao-2.htm>. Acesso em: 30 nov. 2010.

¹⁴³ INTERNET. Disponível em: <http://www.manualmerck.net/?id=110>. Acesso em: 30 nov. 2010.

[...] é um sinal de alerta, que serve para avisar sobre um perigo iminente e possibilita a tomada de medidas para enfrentar a ameaça. O medo, um sinal de alerta similar, distingue-se da ansiedade por ser uma resposta a uma ameaça conhecida, externa, definida ou de origem não-conflituosa. A ansiedade é uma resposta a uma ameaça desconhecida, interna, vaga ou de origem conflituosa.¹⁴⁴

Na distinção de Trintinaglia, “o que diferencia a síndrome do pânico de reações de ansiedade é que, na segunda, os elementos gerados são externos, isto é causam uma clara, consistente e real ameaça na vida da pessoa como, por exemplo, acidentes, incêndios, violência, perda de alguém, etc.”¹⁴⁵

A ansiedade é regra para os professores e pode evoluir para a depressão: “a ansiedade dos professores - de se admitirem as explicações anteriores deveria ser a regra, o normal; a depressão, uma de suas consequências mais freqüentes.”¹⁴⁶ O autor também explica a relação de ansiedade e depressão nos professores:

O predomínio da ansiedade, quando o professor se dá conta de que carece dos recursos adequados para pôr em prática seus ideais e, ao mesmo tempo, manter o desejo de não renunciar a eles e de não cortar sua implicação no magistério. A contínua comparação entre sua pobre prática pedagógica e os ideais que desejaria alcançar o levarão a esquemas de ansiedade quando o professor reage de forma hiperativa, querendo compensar com seu esforço pessoal os males endêmicos do magistério. As manifestações depressivas aparecem nesse mesmo esquema, quando, na comparação, o professor chega à autodepreciação, culpando-se pessoalmente por sua incapacidade de chegar à prática dos ideais pedagógicos aprendidos.¹⁴⁷

A ansiedade é um mal, portanto, que afeta a saúde do profissional em educação em decorrência do seu ambiente de trabalho ser totalmente insalubre.

3.2.1.4 Pânico e síndrome do pânico

Pânico é uma defesa malsucedida contra a ansiedade e o medo.

Os ataques duram cerca de 10 minutos e o professor apresenta: dispnéia, confusão mental, sufocamento ou sensação de asfixia, vertigem, sensação de instabilidade, desmaio, palpitações, tremores, sudoreses, náuseas, desconforto abdominal, despersonalização,

¹⁴⁴ KAPLAN; SADOCK; GREBB, *op. cit.*, p. 545.

¹⁴⁵ TRINTINAGLIA, *op. cit.*, p. 32.

¹⁴⁶ ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 59.

¹⁴⁷ *Ibidem*.

desrealização, parestesias, ondas de calor, frio, dor, desconforto no peito, medo de morrer e enlouquecer.

Para Trintinaglia:

Existe uma diferenciação básica entre pânico e Síndrome do Pânico. O pânico se caracteriza principalmente pelo fato de que existe um motivo real externo, algo que vem de fora (incêndio, acidente, pane no avião, no elevador [...]). A Síndrome do Pânico se caracteriza por ataques recorrentes de ansiedade aguda acompanhada da fantasia iminente de morte ainda que o agente externo não esteja presente, pois o perigo vem de dentro da pessoa. Um ataque de pânico é a manifestação nuclear da angústia repentina e inexplicável, acompanhada de grande estímulo do sistema nervoso autônomo, responsável pela *reação de alarme* diante de uma situação de perigo, desencadeando, assim, um conjunto de sintomas físicos e psíquicos.¹⁴⁸

A autora segue explicando que o pânico:

Reflete a situação de vida profundamente desequilibrada que se vive hoje, na sociedade. A alta competitividade as profundas injustiças sociais, a falta de segurança e a crise na área da saúde estabelecem uma relação estreita com o sentimento de abandono, de falta de proteção, de sustentação e de desamparo. As inúmeras separações entre os casais, o novo papel que a mulher está desempenhando e as novas situações familiares acarretam mudanças nas funções e nos lugares que as pessoas ocupam confirmando a falta de garantias.¹⁴⁹

Trintinaglia também esclarece que:

Episódios que geram ansiedade aguda ou crônica sem o devido atendimento, sem uma representação mental, transformam-se num estado de angústia que sobrecarrega o sistema emocional, provocando uma espécie de *pane*. Chama-se essa falha no sistema de *pânico*. Sem representação mental, sem simbolização dessa angústia, ela fica solta, e a pessoa não compreende o que está se passando, muito menos o que está sentindo; sente apenas que seu emocional e seu corpo apresentam reações completamente exageradas, desproporcionais à realidade em que se encontra. Vale lembrar que os ataques de pânico, naquele momento, não estão vinculados à situação de perigo real.¹⁵⁰

E a pesquisadora finaliza explicando como se configura a doença e os sintomas, a partir dos seguintes critérios e sintomas:

- O ataque de pânico isolado não preenche as condições; eles devem ser recorrentes a não configurar situação real de perigo.
- Deverão acontecer pelo menos quatro episódios em um mês.
- Período de intenso medo ou desconforto.
- Atinge seu pico em 10 minutos e pode durar cerca de 20 a 30 minutos, e prolonga-se excepcionalmente.
- O ataque é auto limitado, terminando independentemente da medida tomada.
- Pode haver ritmo de atenuação ou agravamento da sintomatologia, durante 24hs, independente das circunstâncias ambientais.

¹⁴⁸ TRINTINAGLIA, *op. cit.*, p. 16.

¹⁴⁹ Ibidem, p. 30.

¹⁵⁰ Ibidem, p. 18.

- Desenvolvimento de sintomas fóbicos (agorafobia) após os ataques.
 - Aparecimento de uma forte inquietação depois do ataque ou da necessidade de isolamento.
 - É provável ter sido visto por neurologista, cardiologista, clínico geral e endocrinologista.
 - É provável ansiedade de separação na infância (dificuldade de romper laços) ou perdas.
- Os sintomas são:
- Falta de ar (dispnéia) ou sensação de asfixia.
 - Sufocamento.
 - Palpitação ou ritmo cardíaco acelerado (taquicardia).
 - Dor ou desconforto no peito.
 - Sudorese generalizada (palmas, mãos e pés).
 - Sensação de desmaio.
 - Vertigem, tontura, sentimentos instáveis.
 - Náusea ou desconforto abdominal (boca seca, nó na garganta, vômitos, diarreia).
 - Despersonalização (sensação que não conhece a si mesmo).
 - Insensibilidade ou formigamento (parestésias).
 - Ondas de calor ou calafrios.
 - Tremores.
 - Medo de enlouquecer ou perder o controle (cometer algum ato impensado durante o ataque).
 - Medo de morrer.¹⁵¹

3.2.3 Insônia

Segundo Dartora, para a Organização Mundial da Saúde, a insônia desenvolve-se em períodos de estresse da vida, geralmente em mulheres, idosos, indivíduos perturbados e em desvantagem socioeconômica. Pode levar a outras doenças como o alcoolismo (o insone bebe para dormir).

Sete a oito horas de sono por noite é um número ideal para uma boa noite de sono, mas sujeito a variações. O número de horas de sono que cada indivíduo necessita é aquele que faz com que não sinta sono no dia seguinte.

A insônia pode ser causada pela exaustão do corpo, por estresse, depressão e outras psicoses. Drauzio Varela informa as causas da insônia: “pesquisas apontam a produção inadequada de serotonina pelo organismo e o estresse provocado pelo desgaste cotidiano ou por situações-limite como causas mais importantes.”¹⁵²

3.2.4 Transtorno afetivo bipolar

¹⁵¹ Ibidem, p. 25/27.

¹⁵² INTERNET. Disponível em: <http://www.drauziovarella.com.br/Sintomas/286/insonia>. Acesso em: 11 dez. 2010.

Pereira conceitua o distúrbio bipolar:

Distúrbio bipolar é uma perturbação caracterizada por variações de humor, com crises de depressão e de mania (euforia), e que afeta quase 1,6% da população mundial e é geralmente diagnosticada na fase jovem. Estas alterações do humor têm importantes repercussões nas sensações, nas emoções, nas ideias e no comportamento da pessoa, com uma perda importante da saúde e na capacidade de relacionamento.¹⁵³

Mariana Araguaia complementa revelando os principais sintomas da doença:

O bipolar tem momentos de depressão e outros de euforia excessiva (mania) e é por este motivo que as pessoas consideradas bipolares, até tempos atrás, eram chamadas de maníaco-depressivas. O problema da bipolaridade é que o humor da pessoa reage de modo incompatível ou exagerado à situação e está sujeito a muitas variações que fogem ao controle, gerando muito sofrimento. Quando o bipolar está na sua fase maníaca, pode extrapolar quanto à noção de riscos e, em momentos de depressão, pode cometer atos extremos ou se retrair, ficar apático, etc., afetando suas atividades normais e rendimento. Ambas as situações geram conflitos no relacionamento com as outras pessoas, podendo gerar relações desequilibradas, discussões impulsivas, dentre outros. Há também quadros mistos, em que euforia e depressão se misturam numa mesma fase e quadros em que, entre uma fase e outra, a pessoa pode ter um estado de humor normal ou apresentar leves sintomas. Em casos mais graves, estes intervalos não existem e o portador dificilmente levará uma vida dita normal e independente.¹⁵⁴

Trata-se de uma doença preocupante, que também afeta a saúde do professor.

3.2.5 Esquizofrenia

Desde 1983, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta os professores como sendo a segunda categoria profissional, em nível mundial, a portar doenças de caráter ocupacional como a esquizofrenia.¹⁵⁵

O meio ambiente de trabalho influencia o apontamento e agravamento dessa doença. Como ensinam Kaplan, Sadock e Grebb:

A rápida evolução do entendimento com relação à biologia da esquizofrenia e a introdução dos tratamentos farmacológicos seguros e efetivos têm salientado ainda mais a importante necessidade de um entendimento das questões familiares, individuais e sociais que afetam o paciente com esquizofrenia. Se a esquizofrenia é

¹⁵³ PEREIRA, *op. cit.*, p. 25.

¹⁵⁴ INTERNET. Disponível em: <http://www.brasilecola.com/doencas/o-transtorno-bipolar.htm>. Acesso em: 30 nov. 2010.

¹⁵⁵ VASCONCELLOS, *op. cit.*, p. 24.

uma doença do cérebro, ela provavelmente se equipara a doenças de outros órgãos (por ex, infartos de miocárdio e diabetes), cujos cursos são afetados pelo estresse psicossocial.¹⁵⁶

Para os autores, há diversos tipos de esquizofrênicos: paranóicos, desorganizados, catatônicos, indiferentes e os residuais. Os sintomas mais comuns são: audição de vozes, atividades motoras intensas e sem propósito, delírios (na maioria persecutórios), alucinações, movimentos estereotipados, desorganização, negativismo, posturas inadequadas¹⁵⁷.

De acordo com o Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - DSM-IV:

Os sintomas característicos de esquizofrenia envolvem uma faixa de disfunções cognitivas e emocionais que acometem a percepção, o pensamento inferencial, a linguagem e a comunicação, o monitoramento comportamental, o afeto, a fluência e a produtividade do pensamento e do discurso, a capacidade hedônica, a volição, o impulso e a atenção. Nenhum sintoma isolado é patognomônico de esquizofrenia; o diagnóstico envolve o reconhecimento de uma constelação de sinais e sintomas associados com prejuízo no funcionamento ocupacional ou social.¹⁵⁸

E como se não bastassem todos esses males psíquicos, o professor também é submetido às lesões físicas, como se verá a seguir.

3.2.6 Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT)

A lesão por esforços repetitivos, conhecida pela sigla LER, é tida como doença do século, definida por Osvaldo Michel como:

Doença ocupacional comum e grave na classe trabalhadora, cujo sintomas apresentados são inflamação do músculos, dos tendões, dos nervos e articulações dos membros superiores (dedos, mãos, ombros, braços, ante-braços e pescoço) causada pelo esforço repetitivo exigido na atividade laboral que requer do trabalhador o uso forçado de grupos musculares, como também, a manutenção de postura inadequada.¹⁵⁹

Com relação a LER na docência, Fonseca observa:

Quem tem filhos sabe o que significa dedicar parte do dia a conversar com um individúozinho pelo menos duas décadas mais novo – claro, não contando aí as partes lúdicas e afetivas do contato: refiro-me a convencer uma criança ou

¹⁵⁶ KAPLAN, SADOCK e GREBB, *op. cit.*, p. 450.

¹⁵⁷ *Ibidem*, p. 452.

¹⁵⁸ JORGE, Miguel R. (coord). *Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - DSM-IV*. Tradução de Dayse Batista. 4ª ed. Porto Alegre: Editora Artmed, 2000, p. 264.

¹⁵⁹ MICHEL, Osvaldo. *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais*. 2ª Ed. São Paulo: Ltr, 2001, p. 262.

adolescente a cumprir uma tarefa, a corrigir um modo de executar uma ação, ensinar uma operação nova; com a atenuante de que as faixas etárias vão mudando e a capacidade de compreensão evoluindo. Pois um professor de ensino básico está condenado a esta atividade repetitiva que, como se sabe, é capaz de provocar lesões como a tendinite dos digitadores.¹⁶⁰

A exigência por aumento da produção é uma das razões dessas doenças profissionais. Os DORTs e as LERs são doença recorrente junto à Previdência Social e o sexo feminino é o mais atingido.

O ambiente físico, os equipamentos, a forma do trabalho e o meio ambiente de trabalho, incluindo fatores psíquicos e emocionais, estão associados ao surgimento dessas doenças.

O principal sintoma dessa moléstia é dor crônica, incapacidade para atividades sociais e profissionais, depressão, angústia, hostilidade.

Segundo Dartora: “as síndromes são decorrentes desse labor constante e prejudicial”. Nesse sentido, ressalta que o “indivíduo” é obrigado a despender um esforço além de sua capacidade, tendo “como consequência, vários problemas de saúde relacionados à exploração da mão-de-obra”.¹⁶¹

Dartora elenca alguns dos principais problemas decorrentes de tal exploração:

[...] **a) Síndrome do impacto no ombro:** [...] é uma doença decorrente da elevação do úmero e compressão das estruturas de tecido mole subacromiais entre a cabeça do úmero, o arco do acrômio e o ligamento coracoacromial. Apresenta-se em pacientes que usam os braços repetitivamente acima da cabeça. A incidência é maior nas mulheres que executam trabalhos monótonos e repetitivos, em que utilizam a extremidade superior. A dor é descrita como a de natureza aguda ou crônica [...]. Os professores que utilizam quadro de giz, que escrevem com o braço erguido além da altura normal, em longas jornadas e de forma habitual, poderão ser acometidos pela síndrome do impacto do ombro ou síndrome do ombro doloroso. **b) Síndrome do ombro doloroso:** [...] é um processo inflamatório do músculo do ombro responsável pelo movimento freqüente de levantar o ombro. Ocorre no alto de realizar movimentos de abdução, rotação externa e elevação dos membros superiores com irradiação para a região escapular ou para os braços. **c) Síndrome de dor nas pernas:** [...] quando o indivíduo permanece muito tempo em pé, e já apresenta problemas de pé plano, pé cavo, obesidade, encurtamento do tendão calcâneo ou tendão de Aquiles e calcâneo valeu, pode sentir irritação nas pernas ou desenvolver fascite plantar, apresentando sintomas dolorosos e esporão de calcâneo. [...] Ainda pode ocorrer outro problema decorrente do ato de ficar muito em pé [...], as veias varicosas ou varizes, que são veias dilatadas, tortuosas, com alteração nas paredes, válvulas e funções denominadas de microvarizes, são as pequenas varicosas que aparecem intradermicamente, podem estar isoladas ou associadas com varizes maiores [...]. É nas varizes de membros inferiores que ocorrem com mais freqüência afecções vasculares, podendo provocar o afastamento do trabalho. Elas tem como fatores predisponentes: fatores hereditários: má formação congênita das veias, válvulas e / ou tecidos mesodérmicos; fator etário: o envelhecimento provoca perda

¹⁶⁰ FONSECA, Orlando, *apud*, ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 7.

¹⁶¹ DARTORA, *op. cit.*, p. 59.

de tono da parede e válvulas da veia; fator profissional: permanência muito tempo em pé, como ocorre com os professores, enfermeiros e demais profissões em que o trabalho exige posição ereta; fator gestacional: compressão do sistema venoso pélvico e atuação dos hormônios que relaxam a musculatura lisa da parede das veias; e, fator ponderal: peso acima do normal, obesidade. Não é regra geral, mas as varizes podem desencadear dor do tipo fadiga após muito tempo em pé e calor local. Nas mulheres em período em pré e transmenstrual e gestacional, os sintomas podem piorar. Em alguns casos, as varizes podem evoluir para trombose venosa profunda aguda [...]. **d) Síndrome da coluna lombar:** pode ser causada por estiramentos musculoesqueléticos, estiramentos ligamentares, fraturas de compressão espinal e núcleo pulposos herniados [...]. Os casos de estenose espinhal, espondilose, espondilolise, espondilolistese e patologia da articulação sacroiliaca podem produzir sintomas na lombar [...]. Outros *déficits* biomecânicos no quadril, joelho e pé, doença renal, dismenorréia, tumor, aneurisma e osteomielite também acarretam dores lombares [...]. São muitas as causas de dores lombares, os trabalhadores apresentam dores lombares em maior número quando estão insatisfeitos com o trabalho, inclusive se houver uma comunicação deficiente entre o empregado e o patrão ou se trabalharem em ambientes muito ruidosos. [...] O indivíduo acometido pode sentir dificuldade em ficar de pé, sentar ou sustentar peso. **e) Dermatoses ocupacionais:** outro problema que pode acometer o professor pelo uso giz são as Dermatoses Ocupacionais. [...] aparecem na pele exposta aos agentes causadores: nas mãos, antebraços, pés, pernas e abdome, podendo ser disseminar pelo corpo. Os jovens são mais facilmente acometidos, já que não possuem seu sistema de defesa totalmente construído. A queixa maior é entre as mulheres Podem ser manchas vermelhas, vinhosas, castanhas, com ou sem descamação ou fissuras e apresentam pápulas, vesículas, bolhas ou crostas.¹⁶²

A autora ainda trata dos efeitos das atividades que os profissionais são expostos:

[...] **f) Tenossinovites, tendinites e fibrose:** Várias são as formas comuns de LER-DORT encontradas na prática clínica: 1. **Tenossinovites e tendinites:** são as queixas mais comuns nos trabalhadores que exercem funções repetitivas e que exigem força. O sintoma mais característico é a dor [...]. 2. **Fibrose e tendinite:** ocorrem em indivíduos entre 25 e 40 anos, causado por esforço repetitivo, que geram inflamação de origem mecânica sobre as estruturas subacromiais, fazendo com que a bursa fibrótica se torne espessada [...]. 3. A **tenossinovite:** constitui inflamação dos tecidos sinoviais que envolvem os tendões em sua passagem por túneis osteofibrosos. Esse termo é empregado para qualquer etiologia que ocorra nesse tecido, com ou sem degeneração tecidual. 4. **Dedo em gatilho:** constrição inflamatória da bainha tendinosa, com formação de nódulo no tendão. A localização é na superfície palmar das articulações metacarpo-falangeanas. Restringe a extensão normal dos dedos, apesar de a flexão ser feita de forma normal. Quando há esforço para ultrapassar o obstáculo, o dedo salta [...]. 5. **Doença de De Quervain:** é o espessamento do ligamento do anular do carpo no compartimento dos extensores, por onde passam os tendões, ao logo do abdutor e o extensor do polegar [...]. 6. **Síndrome do túnel do carpo:** é a compressão do nervo mediano [...], decorrente do espessamento e enrijecimento pelo processo inflamatório. Produz dor, parestesia e impotência funcional [...]. 7. **Síndrome do Túnel Ulnar:** é a compressão do nervo ulnar [...]. Provoca dor, impotência funcional, atrofia e atinge a face flexora extensora do 4º e 5º dedos [...]. 8. **Epincondilite:** é decorrente de rupturas e estriamentos dos pontos de inserção dos músculos flexores ou extensores [...], atinge tendões, fâscias, músculos e tecidos sinoviais. Causa, ainda, dor [...] e pode irradiar-se para ombro e mão [...]. 9. **Bursite:** localiza-se nos ombros [...]. É a inflamação que acomete as bursas – pequenas bolsas de paredes finas, constituídas de fibras de colágeno e revestidas de membranas sinoviais [...]. Provoca dores no ombro [...]. 10. **Miosite e polimiosite:** inflamação do tecido próprio dos músculos [...]. Provoca dor,

¹⁶² Ibidem.

fraqueza e desconforto muscular [...]. 11. **Síndrome cervicobranquial:** é a degeneração do disco cervical e compressão das raízes nervosas. Causas hipoestesia, fraqueza muscular, dor e limitação ao movimento [...]¹⁶³

Varela explica a síndrome do túnel do carpo como:

Uma neuropatia resultante da compressão do nervo mediano no canal do carpo, estrutura anatômica que se localiza entre a mão e o antebraço. Através desse túnel rígido, além do nervo mediano, passam os tendões flexores que são revestidos pelo tecido sinovial. Qualquer situação que aumente a pressão dentro do canal provoca compressão do nervo mediano e a síndrome do túnel do carpo. A causa principal da síndrome do túnel do carpo é a L.E.R. (Lesão do Esforço Repetitivo), gerada por movimentos repetitivos como digitar ou tocar instrumentos musicais. Existem também causas traumáticas (quedas e fraturas), inflamatórias (artrite reumatóide), hormonais e medicamentosas. Tumores também estão entre as possíveis causas da síndrome. O principal sintoma é a parestesia, uma sensação de formigamento, de dormência, que se manifesta mais à noite e ocorre fundamentalmente na área de enervação do nervo mediano.¹⁶⁴

A evolução da síndrome dificulta a manipulação de estruturas pequenas e a execução de tarefas simples como pregar um botão, enfiar uma agulha, ou segurar uma xícara.

Varela também leciona acerca da bursite:

Bursite é a inflamação da bursa, pequena bolsa contendo líquido que envolve as articulações e funciona como amortecedor entre ossos, tendões e tecidos musculares. A bursite ocorre principalmente nos ombros, cotovelos e joelhos. Os sintomas mais comuns da bursite são: 1) dor; 2) edema (inchaço); 3) inflamação; 4) restrição de movimento. Entre as causas da bursite destacam-se: 1) traumatismos; 2) infecções; 3) lesões por esforço; 4) uso excessivo das articulações; 5) movimentos repetitivo; 6) artrite (inflamação das articulações); 6) gota (depósito de cristais de ácido úrico na articulação).¹⁶⁵

Diversas são as lesões, e essas foram apenas algumas delas.

3.2.7 Acrômio

Nadja Souza Ferreira explica o acrômio, em sua tese de doutorado:

Este pode ser tipo I – plano, que traz a função do ombro dentro da normalidade; tipo II, denominado de curvo e tipo III, chamado de ganchoso, o pior deles. Se o professor for portador de acrômio tipo II e III, a posição do quadro negro em posição

¹⁶³ Ibidem, p. 62.

¹⁶⁴ INTERNET. Disponível em: <http://www.drauziovarella.com.br/Sintomas/250/sindrome-do-tunel-do-carpo>. Acesso em: 25 mai. 2010.

¹⁶⁵ Ibidem.

que induza a escrita acima da linha dos ombros será um fator agravador na tarefa da escrita.¹⁶⁶

A voz do professor, instrumento de seu trabalho, é sempre muito afetada. Vejamos a seguir.

3.2.8 Distúrbios da voz

Dartora observa com grande valor os “distúrbios da voz”, eis que segundo ela, “a voz do professor é vulnerável ao tempo e ao uso inadequado, sem cuidados especiais, devendo ser tratada como voz profissional. As condições de sua rotina de vida e trabalho apresentam situações estressantes e fatores de risco para a sua saúde vocal e geral”.¹⁶⁷

Marques de Lima refere que o “aparelho fonoaudiológico, o sistema responsável pela reprodução da voz, ainda é o mais afetado no professor. Seu desgaste tende a ser muito maior do que em qualquer outra profissão”.¹⁶⁸

As disfonias (rouquidões) são apontadas pelos especialistas como um dos principais problemas diagnosticados em professores. São causadas por alterações na produção da voz (um dos seus principais instrumentos de trabalho), responsáveis pelo afastamento e/ou aposentadoria precoce de 2% dos 25.000 professores brasileiros. Existem relações entre a saúde vocal, os distúrbios da voz e as condições de trabalho.

Os principais tipos de lesões orgânicas resultantes das disfonias funcionais são: laringite, pólipos, cistos, leocoplasia e câncer de laringe.

A fonoaudióloga do Sinpro-SP, Fabiane Zambom explica que “muitos profissionais trabalham em condições que favorecem uma alteração vocal, como salas de aula ruidosas, com muitos alunos, sem microfones, durante muitas horas por dia, e levam muito trabalho pra casa. O que faz com que tenham pouco descanso”.¹⁶⁹

As alterações da mucosa da prega vocal (nódulos, pólipos e edemas das pregas vocais) têm como característica comum o fato de representarem uma resposta inflamatória da túnica

¹⁶⁶ FERREIRA, Nadja Souza. *Avaliação dos riscos ocupacionais no ambiente de trabalho dos professores do Ensino Fundamental, Médio e Superior - Estudo da penosidade, insalubridade e periculosidade*. Tese de Doutorado apresentada em 2008. Disponível em: http://www.proped.pro.br/teses/teses_pdf/2004_1-73-DO.pdf. Acesso em: 02 dez. 2010.

¹⁶⁷ DARTORA, *op. cit.*, p. 62.

¹⁶⁸ MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.*, p. 140.

¹⁶⁹ ZAMBOM, Fabiane. Para afinar o instrumento. In: *Revista Conteúdo*, 1º semestre de 2009. Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimento de Ensino, 2009, p. 48.

mucosa a agentes agressivos, quer sejam de natureza externa, quer sejam decorrentes do próprio comportamento vocal.

A voz do professor é vulnerável ao tempo e ao uso inadequado, e, na maioria das vezes, o profissional não tem cuidados especiais com ela, quando, na verdade, deveria ser tratada como voz profissional. As condições de sua rotina de vida e trabalho apresentam situações estressantes e fatores de risco para a sua saúde vocal em geral.

O Centro de Estudos da Voz (CEV) e o Sindicato dos Professores de São Paulo (SINPRO-SP) investigaram o problema da voz em professores, por meio de coleta de dados em todos os estados do Brasil. Conforme Zambon:

O estudo pôde concluir que professores apresentam múltiplos sinais e sintomas vocais, no presente e no passado, relacionam seus problemas ao uso da voz no trabalho e percebem que um problema de voz afeta sua eficiência na comunicação. Professores percebem, ainda, os importantes efeitos adversos de um problema de voz em seu desempenho profissional e antevêm limitações em seu futuro profissional. A situação pode ser considerada alarmante.¹⁷⁰

Segundo essa mesma pesquisa, os sintomas e sinais relatados foram:

Rouquidão; mudança ou cansaço vocal após curto tempo de uso; problemas para cantar ou falar baixo; dificuldade para projetar a voz; dificuldade para cantar agudo; desconforto ou esforço para falar; voz monótona; garganta seca; dor na garganta; dificuldade para engolir; pigarro; gosto ácido e/ou amargo na boca; voz instável.¹⁷¹

Carla Roberta Lima de Araújo ensina as técnicas para prevenção e cuidados com o uso da voz:

- Deve-se beber em média dois (2) litros de água por dia, de preferência em temperatura ambiente.
- Durante a atividade vocal, deve-se beber alguns goles de água, para umidificar a garganta. A água deve estar em temperatura ambiente, para que não ocorra o choque térmico.
- Evitar qualquer tipo de competição sonora.
- Evitar bebidas alcoólicas, pois o álcool tem um efeito anestésico, assim provoca a diminuição da sensibilidade, é onde na maioria das vezes ocorre um abuso vocal, lesando as pregas vocais.
- Evitar gritar e tossir, pois provoca um intenso atrito nas pregas vocais, podendo lesioná-las.
- Não fumar, a fumaça irrita a mucosa da laringe, acumulando secreções nas pregas vocais, e o ressecamento da mesma mucosa.
- Evitar o ar condicionado, pois provoca o ressecamento das mucosas, alterando a vibração das pregas vocais. Se não for possível evitar o ar condicionado, procure sempre beber água, durante todo o tempo que estiver exposto a ele.

¹⁷⁰ Ibidem.

¹⁷¹ Ibidem.

- Evitar o consumo de leite, chocolate e seus derivados antes a intensa atividade vocal, pois esses alimentos aumentam a secreção de muco no trato vocal.
- Procure consumir alimentos fibrosos, como maçã, que é um adstringente, ou seja, agem limpando a boca e faringe.
- Procure ingerir sucos e frutas cítricas.
- Procure estar vestido (a) o mais confortável possível, para que o seu vestuário não atrapalhe o fluxo respiratório, nem má postura.
- Durante a fonação, mantenha a cabeça reta, uma postura ereta com os dois pés apoiados no chão, pois assim permite a passagem do ar sem dificuldades e o diafragma trabalha melhor.
- Articular bem as palavras, usando também expressões faciais para evitar o abuso vocal.
- Se a disfonia (rouquidão) persistir por mais de 15 dias, procure um fonoaudiólogo.
- Alguns exercícios de relaxamento e aquecimento podem ser feito antes da atividade vocal como: Rotação da língua no vestibulo da boca, Lateralidade da língua (empurrar a língua contra a bochecha), Vibrar a língua, Vibrar os lábios, Bocejar, Protrusão dos lábios (fazer bico como se fosse dar um beijo), Retração dos lábios, Rodar o pescoço em todas as direções, entre tantos outros exercícios.¹⁷²

Disfonias funcionais estão relacionadas com o mau uso da voz, inaptações vocais e alterações psicoemocionais. Assim, levando em conta que os professores não são orientados acerca do correto uso da voz, e que trabalham com diversos estressores psicoemocionais, evidente é a relação entre o seu trabalho e a doença.

3.2.9 A síndrome de *burnout* ou síndrome do esgotamento profissional: uma epidemia na educação

A síndrome de *burnout* ou síndrome de esgotamento profissional é uma doença que vem afetando os docentes de forma alarmante, causando grande preocupação, verdadeira epidemia na educação, pois se traduz na total desmotivação do profissional em continuar no magistério. A categoria dos professores é a mais afetada pela doença.

De acordo com Vieira: “a categoria de professores vem sendo apontada como mais propensas ao estresse e a *burnout*. Para Maslach e Jackson revelam que a severidade da SB entre os professores já é, atualmente superior à dos profissionais de saúde, o que coloca o magistério como uma das profissões de mias alto risco.”¹⁷³

A doença ataca justamente os profissionais mais dedicados:

¹⁷² ARAÚJO, Carla Roberta Lima de. *Cuidados especiais para quem utiliza a voz profissionalmente*. Disponível em: <http://www.fonoaudiologia.com/trabalhos/estudantes/estudante-005.htm>. Acesso em: 02 fev. 2010.

¹⁷³ VIEIRA, op cit., p. 45.

Em concordância, Mallar e Capitão afirmam que as pessoas mais afetadas por essa síndrome são, sobretudo, os profissionais mais idealistas, os mais esperançosos, aqueles cujas expectativas são mais altas, e, as quais realidades vem restringir. Assim como consequência, o profissional acaba de substituir uma atitude de dedicação e compromisso, de crença em si mesmo, por uma atitude apática e desinteressada. Corroborando os dados destes autores, freudenberger coloca que os profissionais mais propensos a desenvolver o burnout são exatamente aqueles mais dedicados e comprometidos com o trabalho.¹⁷⁴

Para Carloto, “a severidade de *burnout* entre os profissionais de ensino já é, atualmente, superior à dos profissionais de saúde, o que coloca o Magistério como uma das profissões de alto risco”.¹⁷⁵

Varela explica, ainda, que a síndrome é:

Um distúrbio psíquico descrito em 1974 por Freudenberger, um médico americano. O transtorno está registrado no Grupo V da CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde). Sua principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. A síndrome se manifesta especialmente em pessoas cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e intenso. Profissionais das áreas de educação, saúde, assistência social, recursos humanos, agentes penitenciários, bombeiros, policiais e mulheres que enfrentam dupla jornada correm risco maior de desenvolver o transtorno. O sintoma típico da síndrome de burnout é a sensação de esgotamento físico e emocional que se reflete em atitudes negativas, como ausências no trabalho, agressividade, isolamento, mudanças bruscas de humor, irritabilidade, dificuldade de concentração, lapsos de memória, ansiedade, depressão, pessimismo, baixa autoestima. Dor de cabeça, enxaqueca, cansaço, sudorese, palpitação, pressão alta, dores musculares, insônia, crises de asma, distúrbios gastrintestinais são manifestações físicas que podem estar associadas à síndrome. O diagnóstico leva em conta o levantamento da história do paciente e seu envolvimento e realização pessoal no trabalho. Respostas psicométricas a questionário baseado na Escala Likert também ajudam a estabelecer o diagnóstico.¹⁷⁶

Para designar a doença, os médicos também usam a expressão *sensação de estar acabado*. Seus reflexos são agressividade e descontrole emocional. A síndrome de *burnout* é uma resposta do organismo ao estresse laboral crônico e prolongado.

Wanderley Codo refere que:

A síndrome é entendida como um conceito multidimensional que envolve três componentes: 1. Exaustão emocional: situação em que os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si mesmos a nível afetivo. Percebem esgotada a energia e os recursos emocionais, devido ao contato diário com os problemas; 2. Despersonalização: desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de cinismo às pessoas destinatárias do trabalho (usuários/clientes) – endurecimento afetivo, coisificação da relação; 3. Falta de envolvimento pessoal no trabalho – tendência de uma “evolução negativa” no trabalho, afetando a habilidade para

¹⁷⁴ Ibidem.

¹⁷⁵ CARLOTTO, *op. cit.*, p. 21.

¹⁷⁶ Ibidem.

realização do trabalho e atendimento, ou contato com as pessoas usuárias do trabalho, bem como com a organização.¹⁷⁷

Carlotto esclarece a diferença entre a síndrome de *burnout*, e outras doenças, pois *burnout* é mais grave que estresse e está diretamente ligado ao trabalho, apesar das artimanhas de alguns empregadores, e do próprio Instituto Nacional de Seguro Social – INSS, para não reconhecer essa doença como profissional: “é importante delimitar conceitualmente *burnout*, estabelecendo limites claros a fim de não poder confundi-lo outros construtos psicológicos, como o estresse e a insatisfação no trabalho. O estresse tem um caráter geralmente agudo, transitório e não necessariamente negativo ou relacionado à situação de trabalho.”¹⁷⁸

De acordo com Carlotto, ao fazer referências aos autores Maslach e Goldberg, “professores possuem expectativas de atingir metas um tanto quanto irrealistas, pois pretendem não somente ensinar seus alunos, mas também ajudá-los a resolverem seus problemas pessoais”.¹⁷⁹ A educação, assim, estaria associada à síndrome de *burnout*, “devido ao alto nível de expectativa destes profissionais, o qual não pode ser totalmente preenchido.”¹⁸⁰

Em análise mais aprofundada, a síndrome de *burnout* em professores:

É um fenômeno complexo e multidimensional resultante da interação entre aspectos individuais e o ambiente de trabalho. Este ambiente não diz respeito somente à sala de aula ou ao contexto institucional, mas sim a todos os fatores envolvidos nesta relação, incluindo os fatores macrosociais, como políticas educacionais e fatores sociohistóricos.¹⁸¹

Para Keltchtermans, “o desenvolvimento profissional não afeta apenas a maneira do professor lidar com as demandas de seu trabalho, mas também seu entendimento e representação de escola e ensino”.¹⁸²

Na concepção sociológico, psicológica e organizacional de Slegers, a tradução da síndrome de *burnout* em professores: “pode ser conceitualmente definido dentro de uma

¹⁷⁷ CODO, Wanderley. *Educação: carinho e trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 238.

¹⁷⁸ VARELA, *op. cit.*, p. 24.

¹⁷⁹ MASLACH, C.; GOLDBERG, J. *Prevention of burnout: new perspectives*. *Applied & Preventive Psychology*, 1998, 7, 63-74 *apud*, CARLOTTO, *op. cit.*, p. 24.

¹⁸⁰ *Ibidem*.

¹⁸¹ *Ibidem*.

¹⁸² KELCHTERMANS, G. *Teaching career: between burnout and fading away? Reflections from a narrative and biographical perspective*. Em Vanderbergue, R. E & Huberman, M. A. (Eds.). *Understanding and preventing teacher burnout: a source book of international practice and research*. Cambridge: Cambridge University Press, 1999, p. 183.

abordagem interacional e considerado o resultado da interação entre intenções e ações individuais do professor e suas condições de trabalho”.¹⁸³

Torna-se de fundamental importância destacar que a prevenção e a erradicação de *burnout* em professores não é tarefa solitária deste, mas deve contemplar uma ação conjunta entre professor, alunos, instituição de ensino e sociedade. As reflexões e ações geradas devem visar à busca de alternativas para possíveis modificações, não só na esfera microsocial de seu trabalho e de suas relações interpessoais, mas também na ampla gama de fatores macroorganizacionais que determinam aspectos constituintes da cultura organizacional e social na qual o sujeito exerce sua atividade profissional.¹⁸⁴

Para Vieira, os sintomas da síndrome de *burnout* são:

1- fisiológica : falta de apetite, cansaço , insônia , dor cervical , úlceras; 2- psicológica: irritabilidade ocasional ou instantânea , gritos, ansiedade, depressão, frustração, respostas rígidas e flexíveis; 3 - de conduta : expressão de hostilidade ou irritabilidade , incapacidade para poder concentrar-se no trabalho, aumento das relações conflitivas com os demais colegas , chegar tarde ao trabalho ou sair mais cedo, estar com frequência fora da área de trabalho ou fazer longas pausas de descanso no trabalho; 4- outros : aumento de absenteísmo, apatia face a organização, isolamento, empobrecimento da qualidade de trabalho, atitude sínica e fadiga emocional, aumento do consumo de café, álcool, barbitúricos e , cigarros.

Diante de toda essa exposição, relevante se analisará o que a legislação prevê com relação à penosidade do trabalho docente.

3.3 A penosidade do exercício da docência: Decreto nº. 53.831/64

O Magistério sempre foi tido pela legislação como uma atividade penosa, que causa desgaste no organismo, de ordem física ou psicológica, em razão da repetição de movimentos, pressões e tensões psicológicas que afetam emocionalmente o trabalhador. O Decreto nº. 53.831/64 enquadrrou a função de professor como *penosa*.

O enquadramento foi realizado pelo Decreto nº. 53.831 de 25 de março de 1964: “para os efeitos da concessão da Aposentadoria Especial serão considerados serviços insalubres, perigosos ou penosos, os constantes do quadro anexo em que se estabelece também a

¹⁸³ SLEEGERS, P. *Professional identity, school reform, and burnout: some reflections on teacher burnout*. Em Vanderbergue, R. & Huberman, M. A. (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout: a source book of international practice and research*. Cambridge: Cambridge University Press, 1999. p. 255.

¹⁸⁴ CARLOTTO, op. cit., p. 27.

correspondência com os prazos referidos no art. 31 da citada Lei”.

Nesse sentido, segue o quadro a que se refere o art. 2º, do Decreto nº. 53.831/64 - Regulamento Geral da Previdência Social:

2.1.4	Magistério	Professores	Penoso	5 anos	Jornada normal ou especial fixada em Lei Estadual, GB, 286; RJ, 1.870, de 25-4. Art. 318, da Consolidação das Leis do Trabalho.
-------	------------	-------------	--------	--------	---

Apesar de tal decreto ter sido revogado, de a hipótese da aposentadoria especial não ser mais em razão da atividade exercida, como era até 28 de abril de 1995, mas sim face aos agentes agressivos a que esteja exposto o segurado, a aposentadoria especial dos professores continuou sendo embasada na penosidade.

As condições de trabalho penosas são aquelas:

Geradas pelo conjunto de atividades que por sua natureza podem provocar distúrbios na fisiologia humana, levando ao desequilíbrio na homeostasia. Essa condição ainda não está regulamentada pelos órgãos responsáveis, mas tecnicamente podem ser aferidos através da aplicação de critérios baseados na fisiologia humana, que comprovem o maior gasto energético para o trabalhador. São vários os agentes que podem provocar essas condições, tais como: fadiga, níveis elevados de pressão sonora, exaustão por temperatura extremas, movimentos repetitivos e outros.¹⁸⁵

Sebastião Geraldo Oliveira enumera como atividade penosa, dentre outras, o “trabalho direto com pessoas em atividades de atenção, desenvolvimento e educação que acarretem desgaste físico e psíquico”¹⁸⁶, estando aí contemplados, mais uma vez, os professores.

Para Marques de Lima, a penosidade da docência foi reconhecida no sentido de que a hora-aula é menor (cinquenta minutos) para essa Categoria, bem como pelo fato de na contagem de um mês em 4,5 semanas e trabalho expressamente proibido aos domingos.¹⁸⁷

Para Ferreira, a penosidade está associada ao ruído que existe em sala de aula, às temperaturas, iluminação e taxa metabólica. A autora menciona, em sua pesquisa, que:

¹⁸⁵ FERREIRA, *op. cit.*, p. 38.

¹⁸⁶ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Proteção jurídica do trabalhador*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 186-187.

¹⁸⁷ MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.*, p. 144-145.

O ruído foi identificado em 100% das salas de aula estudadas em níveis de penosidade, no total de 385, com probabilidade de desgaste físico e mental dos professores e reconhecimento do nexos causal entre o risco ocupacional ruído e a ocorrência de adoecimento desses professores por patologia da voz. Essa penosidade esteve presente nos três níveis de ensino, ou seja, fundamental, médio e superior, em ambas as redes de ensino.¹⁸⁸

As listas “A” e “B”, anexo II, do Decreto 3.048/99 nos trazem a noção de que o “ritmo de trabalho penoso” é agente ou fator de risco ocupacional para as doenças psíquicas que mais acometem os professores: Síndrome de Burnout, Transtornos Afetivos, ansiedade, estresse, esquizofrenia, neurose.

Assim, mais uma vez a Legislação contempla a penosidade do magistério, apesar de não haver o pagamento devido.

Interessante decisão do Superior Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba no sentido de reconhecer a penosidade da atividade do professor, bem como consequente direito à aposentadoria especial:

PREVIDENCIÁRIO. SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL. MAGISTÉRIO. REGIME CELETISTA. CONVERSÃO. TEMPO DE SERVIÇO ESPECIAL. POSSIBILIDADE. ATIVIDADE PENOSA. RESTRIÇÃO. OPÇÃO. APOSENTADORIA. SISTEMA COMUM. RECURSO CONHECIDO EM PARTE E, NESSA PARTE DESPROVIDO.

1. As Turmas que integram a Egrégia Terceira Seção têm entendimento consolidado no sentido de que o servidor público, que sob regime celetista, exerceu atividade considerada penosa, insalubre ou perigosa, tem direito à contagem especial desse período, a despeito de ter, posteriormente, passado à condição de estatutário. (Resp 494618/PB, Ministra Laurita Vaz, T5, julgamento 15/04/2003).

O professor Sérgio Pardal Freudenthal nos explica como caracterizador a especialidade do benefício aos professores dessa penosidade. Para ele, trabalho penoso é "aquele que causa desgaste, tanto físico quanto psicológico, acima do que se entende por normal".¹⁸⁹

Mesmo com todas essas evidências latentes, sequer os docentes recebem o adicional de penosidade previsto na Constituição Federal, pois até hoje esse suplemento não foi regulamentado, não sendo auto-aplicável, diferentemente dos adicionais de insalubridade e periculosidade, previstos no mesmo dispositivo constitucional, e regulamentados pelos artigos 189 e 193 da CLT:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à

¹⁸⁸ FERREIRA, *op. cit.*, p. 39.

¹⁸⁹ FREUDENTHAL, Sérgio Pardal. *Aposentadoria especial*. São Paulo: Ltr, 2000, p. 38.

melhoria de sua condição social:

[...]

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

A Constituição Federal foi promulgada em 1988, mas até hoje nossos legisladores não regulamentaram o adicional de penosidade, e a omissão relativa a esse tema perdura. Dezenas de Projetos de Lei já foram apresentados, mas nenhum que fosse votado. Bem assim, a maioria deles com conceitos já ultrapassados, face à dinâmica social, como, por exemplo, o do atual senador Paulo Paim, cuja proposta é datada de 1988.

Para Marques de Lima, apesar de o adicional não estar regulamentado, a legislação reconhece a penosidade. Vejamos: “o dispositivo constitucional referente a trabalho penoso (art. 7º, XXIII) ainda carece de regulamentação legal para que alcance a plena eficácia. Mas, por outro lado, não é menos certo que se reconhece a penosidade do trabalho do professor e que a legislação em vigor, de certa forma, já leva isto em conta.”¹⁹⁰

O Projeto de Lei nº 4.243, de 2008, de autoria de Maurício Rands, já demonstra avanços e propõe a alteração de artigos da CLT, como, por exemplo, o 196 (A), que passaria a ter a seguinte redação:

Art. 196-A. Considera-se penoso o trabalho exercido em condições que exijam do trabalhador esforço físico, mental ou emocional superior ao despendido normalmente, nas mesmas circunstâncias, ou que, pela postura ou atitude exigida para seu desempenho, sejam prejudiciais à saúde física, mental e emocional do trabalhador.

§ 1º - O trabalho em atividades penosas ensejará a percepção do adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração do empregado, observado o disposto nos artigos 457 e 458 do Estatuto Consolidado, independentemente de receber ou fazer jus a outros adicionais.

Outra conveniente proposta é o Projeto de Lei, também do senador Paulo Paim, que acrescenta dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para regulamentar o adicional de penosidade previsto no inciso XXIII do art. 7º da Constituição Federal:

Art. 197-A. Consideram-se atividades ou operações penosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ou na forma acordada entre empregados e empregadores, por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, submetem o trabalhador à fadiga ou psicológica.

[...]

Art. 197-B. O exercício de trabalho em condições penosas, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, assegura a percepção de adicional de respectivamente quarenta por cento, vinte por cento e dez

¹⁹⁰ MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.*, p. 145.

por cento da remuneração do empregado, segundo se classifiquem nos graus máximos, médio e mínimo.

O mandado de injunção seria o instrumento legal capaz de sanar a omissão do Poder Legislativo em regulamentar o adicional de penosidade, porém, estaríamos diante de outro problema, o de ordem procedimental.

Para Dartora: “[...] sendo o trabalho do professor penoso, e não existindo regulamentação legal, estar-se-á ferindo o princípio da dignidade humana, que tem proteção constitucional, e é cláusula pétrea [...]”.¹⁹¹

Esse é, dentre tantos outros, apenas um viés do desprestígio sofrido pela profissão de docente no Brasil, o que culminou com a paulatina degradação de sua saúde, e a necessidade de se adotarem medidas urgentes.

Os confrontos entre diferentes classes sociais, decorrentes da exploração do homem pelo homem, contribuíram para penosidade da profissão docente, sendo medida urgente tomar atitudes que revertam essa situação.

3.4 A dificuldade do reconhecimento do liame causal entre a atividade do professor e a doença que lhe acomete

As estatísticas oficiais de acidentes de trabalho e de doenças profissionais no Brasil são passíveis de críticas, pois não apontam a realidade. Em primeiro lugar, porque se referem apenas aos trabalhadores regularmente registrados.

Em segundo lugar, conforme explicação de Garcia:

É freqüente o empregador não emitir a CAT (art. 22 da Lei 8213/91), por não reconhecer a natureza ocupacional da enfermidade sofrida pelo empregado, gerando a chamada “subnotificação dos agravos à saúde do trabalho”, em manifesto prejuízo ao trabalhador, ao sistema de saúde e à sociedade como um todo.¹⁹²

A Súmula 378 do TST, especialmente da última parte, inserida em 20/06/2001, também admite essa “subnotificação”, ao determinar a desnecessidade de gozo do auxílio-doença acidentário para reconhecimento da estabilidade acidentária.

¹⁹¹ DARTORA, *op. cit.*, p. 73.

¹⁹² GARCIA, *op. cit.*, p. 82.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. Art. 118 da Lei 8213/91. Constitucionalidade. Pressupostos. I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 - Inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio doença acidentário, salvo se *constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.* (Primeira parte - ex-OJ nº 230 - Inserida em 20.06.2001)

O Egrégio TRT da 4ª Região também assim já decidiu a respeito da estabilidade de quem não teve a CAT emitida:

É prescindível o gozo do benefício previdenciário de auxílio-doença acidentário para a garantia de emprego prevista no art. 118 da Lei 8213/91, diante das artimanhas criadas por alguns empregadores com vista ao impedimento da estabilidade provisória prevista na lei...” (processo 000932-2003-015-04-00-0, Rel. Dra. Denise Maria de Barros, julgado em 24/03/2004.

Os demais Tribunais Pátrios conjugam o mesmo entendimento:

ESTABILIDADE DO ACIDENTADO. OMISSÃO DO EMPREGADOR NO FORNECIMENTO DA CAT. EFEITOS. Irrelevante se mostra, contudo, a exigência de afastamento para efeitos do art. 118 da Lei nº 8213/91, quando a concessão do auxílio-doença acidentário vincula-se à comunicação do acidente de trabalho, que deixou de ser expedido por omissão do empregador. Possível admitir-se, diante da realidade indesmentida de nossos dias, que o trabalhador, por sua vez, oculte a moléstia para manter o emprego. O fato é que o exame demissional não pode assumir feição de mais um formalismo cartorário que se encerra com a assinatura do clínico. Sua finalidade está, exatamente, na constatação de possível mal que impeça a dispensa arbitrária (TRT 2ª R – RO 20000489233-Ac 20010805979, 8ª T, Rel. Juiz José Carlos da Silva Arouca – DOESP 15.01.2002).

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. Para configuração do direito à estabilidade provisória de que trata o art. 118 da Lei 8213/91, basta tão-só a constatação da doença profissional ou do acidente de trabalho. E ainda que assim não seja, mesmo para aqueles que entendem pela necessidade de auxílio-doença, certo que basta, então, apenas o direito a ele, ao qual faz jus o incapacitado para o trabalho por mais de quinze dias consecutivos (art. 59 da Lei 8213/91). Isto, para que se evite possa o empregador deixar de providenciar a comunicação de acidente ao INSS, acarretando a sua não percepção, e, assim, depois querer afastar a estabilidade. (TRT 9ª Região – RO 695/96 – Ac 2ª T. 1961/97 – Rel. Juiz Mário Antônio Ferrari – DJPR 31.01.97).

Em terceiro lugar, no que diz respeito aos professores, podemos dizer que costumam esconder suas patologias, por meio de pedidos de licença-saúde e até por meio do abandono da profissão. Como são trabalhadores que dependem do intelecto, não querem ser preteridos no mercado ou ficarem com pecha de “loucos”, pois isso afeta frontalmente sua fonte de sobrevivência e novas possibilidades de emprego.

Além disso, sabem que as avaliações dos professores costumam não ser por meios dignos e apresentando o com contraditório, mas de maneira apócrifa, sem defesa e, para resumir, nos “corredores” dos educandários, de boca em boca. E o preconceito existente contra quem está em tratamento por doença psicológica, é fato corriqueiro em nossa sociedade.

Há, também, uma grande desinformação por parte dos docentes, além do “medo”. Isso, além de prejudicar as estatísticas oficiais, prejudica-os como Categoria. Não raro, são demitidos machucados, sem receber seus direitos e, o que é pior, sem saber que se trata de direitos! E, conforme ensina Marques de Lima: “o ser humano não pode se sugado e, depois, descartado como um objeto, um animal ou um lixo, ao perder a utilidade para a empresa que o explorou e ressecou suas forças produtivas.”¹⁹³

É devido a essas “subnotificações” e a não informação das doenças por parte dos professores que, no ano de 2009, o Sindicato dos Professores do Ensino Privado - Sinpro/RS apresentou pesquisa inédita sobre os professores do ensino privado gaúcho, a qual será comentada adiante em tópico específico.

A existência de dificuldade em se estabelecer um liame causal entre as doenças dos professores e a atividade laboral, é um fato sem discussão. Nas perícias, nas sentenças, são nomeadas como “predisposição genética”, “antecedentes pessoais”, tudo para desqualificar a doença como profissional, não reconhecendo o nexo causal.

A Lei Federal nº 3.048, de 06/05/1989 catalogou a depressão e até o alcoolismo como doenças profissionais, mas somente se houver exposição aos agentes químicos arrolados na referida norma; o que, no nosso sentir, é injusto, pois faz com que os professores tenham de provar a exceção do art. 20, parágrafo segundo, da Lei 8.213/19, o que é uma séria dificuldade procedimental.

Não concordamos com essa alegação de predisposição genética, antecedentes pessoais e tendência, porque, se não fosse o contato com os agentes desencadeadores, o trabalhador não teria desenvolvido a doença. Se há contato com o agente de risco e esse produziu o resultado a moléstia, é evidente a participação das condições de trabalho para a ocorrência da doença.

Na maioria dos distúrbios de humor, é impossível afirmar peremptoriamente qual é a base da causa, pois a medicina não evoluiu a esse ponto. O certo, contudo, é que fatores sociais (como o meio ambiente laboral) e psicológicos somam-se para o desencadeamento da

¹⁹³ MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.*, p. 142.

enfermidade. Cada pessoa reage de maneira diferente frente aos estressores, mas daí dizer que a culpa é somente da genética pessoal é o mesmo que dizer que o indivíduo tem “culpa” por ser o que é, escondendo os fatores de risco presentes no trabalho.

Vamos citar um exemplo: professora com depressão. É sabido que depressão ocorre mais em mulheres, então, a depressão não aconteceu por causa do trabalho, e sim por ser mulher. No nosso ponto de vista, esse raciocínio é simplista, não científico, equivocado e em nítido desfavor do trabalhador.

Além disso, na singela perícia judicial, não fazem exame do código genético da pessoa: ela é vista apenas uma vez e, ainda assim, acham que podem dizer que ela tem “disposição genética” e “antecedentes pessoais”, muitas vezes desprezando até laudos do Profissional da Saúde que atende o trabalhador há anos.

Mesmo o trabalhador trazendo tais laudos, e mesmo o Juiz de Direito não estando adstrito à prova pericial, podendo até julgar contrário a ela, na maioria das vezes o que vemos é o Magistrado sentar na poltrona confortável da perícia.

A literatura médica diz que determinada doença “pode” ser desencadeada por fatores genéticos, mas nunca diz que “é”, nem explica o método pelo qual o Perito chega à conclusão que, no caso concreto, “é genético”.

Além disso, essa alegação frequente de “disposição genética e antecedentes pessoais” se distancia totalmente do que diz a Lei Federal 8.213/91, art. 21, inciso I, para a qual a *concausa* deve ser reconhecida; para a qual se equipara a acidente de trabalho “..o acidente ligado ao trabalho que, *embora não seja causa única, haja contribuído diretamente* para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para sua recuperação” (grifo nosso).

Apesar dessa dificuldade, temos como exemplo prático o caso inovador e emblemático de uma professora que teve a LER reconhecida como doença ocupacional. Em primeiro grau, foi reconhecido o nexo de causalidade entre a doença (sistos sinoviais) e atividade de professor, gerando uma indenização por danos morais. Contudo, em primeiro grau não foi reconhecida a estabilidade provisória da Lei 8213/91, art. 188. Recorremos da decisão e, em recurso de Revista, o TST reconheceu a estabilidade acidentária.

Processo: RR - 72940-49.2004.5.04.0401 - Fase Atual: RR Numeração Antiga: RR - 729/2004-401-04-40.049. Decisão: À unanimidade, conhecer do recurso de revista, apenas quanto ao tema "Estabilidade provisória", dando-lhe provimento para deferir a estabilidade pretendida, nos moldes do art. 118 da Lei nº 8.213/91, condenando a reclamada ao pagamento da indenização referente, desde a dispensa até a data do término do período estável, nos moldes da Orientação Jurisprudencial nº 399

desta Corte. Arbitra-se à condenação o valor de R\$20.000,00. Custas pela reclamada, no importe de R\$400,00. Fonte: www.tst.gov.br

Ferreira elucida que “os riscos ocupacionais por agentes físicos, demonstram que há ação nociva entre os níveis elevados de pressão sonora, ou seja, ruído e casos específicos de perda auditiva e lesões vocais, indicando desta forma a relação de nexos causal para os professores estudados.”¹⁹⁴

Acontece que as perícias judiciais, via de regra, não obedecem à Resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina, a qual diz que "para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e dos exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
- O estudo do local de trabalho;
- O estudo da organização do trabalho;
- Os dados epidemiológicos;
- A literatura atualizada;
- A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes, e outros;
- O depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área de saúde.¹⁹⁵

Nos casos concretos, geralmente, o estudo do caso não é aprofundado dessa maneira pelo Perito. Apesar dos diversos protestos feitos pelos advogados, os juízes julgam válida a perícia e não exige a perfeita coadunação da perícia com essas exigências da Resolução, o que é um importante motivo pelo qual as perícias, muitas vezes, não reconhecem o nexo causal, apesar de ele existir.

Consideramos problema de destaque, a inexistência de Peritos Oficiais, funcionários públicos concursados fazendo as perícias trabalhistas. A figura do “perito nomeado por confiança do Juízo” dá azo à falta de credibilidade a essas perícias, motivando possíveis interesses particulares nos resultados.

Além disso, as perícias em Professores com doenças psiquiátricas não poderiam ser feitas por médicos que não tem formação em psiquiatria (ginecologistas, por exemplo). Só poderiam ser nomeados Peritos, nesses casos, Psicólogos ou Psiquiatras, e não da forma como

¹⁹⁴ FERREIRA, *op. cit.*, p. 10.

¹⁹⁵ Artigo 2º da Resolução CFM 1488/98

vem ocorrendo, haja vista os profissionais nomeados não conhecerem devidamente essa especialidade.

Não bastasse tudo isso, quando conseguimos superar todas essas imensas dificuldades e o nexo causal é reconhecido, o trabalhador recebe, via de regra, simbólica indenização, pois como muito bem disse Marques de Lima: “a Justiça do Trabalho é acanhada em fixar a indenização, pondo-a em patamares muito inferiores ao que a Justiça Comum, nas matérias de sua competência, tem fixado historicamente.”¹⁹⁶

Conforme já foi dito, no seu mister, os professores desempenham atividades variadas: lêem, digitam, escrevem, corrigem provas, falam, cantam, escutam, interpretam, gesticulam, andam, correm, ficam em pé, sentados, agachados, curvados. Além do intelecto, todo o corpo é usado para desempenharem o ofício: olhos, pernas, ouvidos, voz, coluna, braços, mãos, tudo de usado intensa e concomitantemente. Essa utilização variada causa falsa impressão de que, como emprega diversas partes do corpo, não há um desgaste, não há movimentos repetitivos.

No que diz respeito às doenças psíquicas, Zaragoza reconhece o nexo causal, ao afirmar: “problemas psicológicos detectados acabam se relacionando, de forma mais ou menos direta, com as condições sociotrabalhistas em que se exerce a docência”.¹⁹⁷

A realidade de não reconhecimento do nexo causal, contudo, está mudando. A Legislação está sendo alterada, muito embora nos casos concretos ainda haja imensa dificuldade, ao que ousamos apontar que o Poder Judiciário esteja na contramão do Poder Executivo e Legislativo no que concerne aos avanços. Vejamos.

A Instrução Normativa INSS/PRES nº 31, de 10 de setembro de 2008, que dispõe sobre procedimentos e rotinas referentes ao nexo técnico previdenciário, e dá outras providências, em seu preâmbulo nos ensina que: “a subnotificação dos agravos à saúde do trabalhador compromete o estabelecimento de políticas públicas de controle de riscos laborais”.

E, com base nessa constatação, a dita Instrução Normativa cria o nexo técnico previdenciário, que pode ter três modalidades, esculpidas no art. 3º abaixo. Vejamos:

Art. 2º A Perícia Médica do INSS caracterizará tecnicamente o acidente do trabalho mediante o reconhecimento do nexo entre o trabalho e o agravo.

Parágrafo único. Para os fins do disposto neste artigo, considera-se agravo: a lesão, a doença, o transtorno de saúde, o distúrbio, a disfunção ou a síndrome de evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, inclusive morte, independentemente do tempo de latência.

¹⁹⁶ MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.*, p. 116.

¹⁹⁷ ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 23.

Art. 3º O nexo técnico previdenciário poderá ser de natureza causal ou não, havendo três espécies:

I - nexo técnico profissional ou do trabalho, fundamentado nas associações entre patologias e exposições constantes das listas A e B do anexo II do Decreto nº 3.048, de 1999;

II - nexo técnico por doença equiparada a acidente de trabalho ou nexo técnico individual, decorrente de acidentes de trabalho típicos ou de trajeto, bem como de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele relacionado diretamente, nos termos do § 2º do art. 20 da Lei nº 8.213/91

III - nexo técnico epidemiológico previdenciário, aplicável quando houver significância estatística da associação entre o código da Classificação Internacional de Doenças-CID, e o da Classificação Nacional de Atividade Econômica-CNAE, na parte inserida pelo Decreto nº 6.042/07, na lista B do anexo II.

Art. 4º Os agravos associados aos agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza profissional e do trabalho das listas A e B do anexo II do Decreto nº 3.048/99; presentes nas atividades econômicas dos empregadores, cujo segurado tenha sido exposto, ainda que parcial e indiretamente, serão considerados doenças profissionais ou do trabalho, nos termos dos incisos I e II, art. 20 da Lei nº 8.213/91.

Essas apreciações alargam o conceito de doença profissional, trazendo maior facilidade ao reconhecimento.

O Decreto 3.048/99, modificado juntamente com suas listas “A” e “B” de seu anexo II pelo DECRETO Nº 6.957/2009, no que se refere aos professores, trouxe avanços, principalmente para o reconhecimento das doenças (agravos) associados aos agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza profissional, a teor do art. 4º acima citado.

Trouxe avanços, também, porque agora há nexo técnico profissional ou do trabalho, fundamentado nas associações entre patologias e exposições constantes das listas A e B desse Decreto 3.048/99. Pode-se exemplificar:

Em várias oportunidades, as listas “A” e “B”, anexo II, do Decreto 3.048/99 referem como “agentes etiológicos ou fatos de risco de natureza ocupacional” os seguintes: a) ritmo de trabalho penoso, b) outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho, c) circunstância relativa à condição de trabalho, d) condições difíceis de trabalho, e) posições forçadas e gestos repetitivos. Da letra “a” até a letra “d” são agentes etiológicos ou fatos de risco de natureza ocupacional relacionados às doenças psíquicas que mais acometem os professores: Síndrome de *Burnout*, Transtornos Afetivos, ansiedade, estresse, esquizofrenia, neurose. A letra “e” se refere às lesões por esforços repetitivos, especialmente LER e DORT.

Aliás, cabe fazer um importante destaque, uma vez que ritmo de trabalho penoso é uma realidade dos professores desde o Decreto nº. 53.831/64, já citado em nosso capítulo sobre a penosidade, que enquadrava a função de professor como penosa.

Esse antigo reconhecimento da penosidade relativa ao exercício do magistério facilita o reconhecimento do nexo causal entre “ritmo de trabalho penoso” com essas diversas patologias como profissionais, mas, especialmente, a Síndrome de *Burnout*.

Entretanto, no que diz respeito ao nexó técnico epidemiológico, o elenco do Decreto 6.042/2007 não contemplou os professores.

A Síndrome de *Burnout*, CID 10 Z73.0, por esse Decreto, não guarda nexó técnico epidemiológico com instituições de ensino, enfermeiros e hospitais, o que mitiga em muito esse elenco, na nossa opinião, na medida que historicamente são as profissões mais propensas ao desenvolvimento de tal doença.

No dito elenco, também não há nexó técnico epidemiológico entre psicose, depressão, esquizofrenia, transtornos afetivos, neurose, estresse e ansiedade, com o CNAE das instituições de ensino, bem como não há esse nexó entre as lesões por esforços repetitivos, sistos sinoviais.

As disfonias (laringites, pólipos, cistos nas cordas vocais, câncer de laringe) e surdez, que tanto acometem os professores, foram simplesmente esquecidas. Ou seja: não foram catalogadas as doenças que mais acometem os professores como tendo nexó técnico epidemiológico com as instituições de ensino. Aliás, nenhuma doença foi catalogada como tendo nexó técnico epidemiológico com as escolas, o que nos sugere, mais uma vez, a fragilidade desse elenco.

E essa fragilidade se explica levando em conta as falhas nas estatísticas que motivaram esse “nexó técnico epidemiológico”, pois, como já foi dito no início desse capítulo, as estatísticas oficiais não são fidedignas.

3.5 Considerações acerca da pesquisa de campo realizada pelo Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho – DIESAT e Sindicato dos Professores de Caxias do Sul – SINPRO

As estatísticas oficiais de acidentes de trabalho e de doenças profissionais no Brasil, são passíveis de críticas.

É também por isso que, no ano de 2009, o Sindicato dos Professores do Ensino Privado - Sinpro/RS apresentou pesquisa inédita sobre os professores do ensino privado gaúcho. A pesquisa, intitulada Condições de Trabalho e Saúde dos Trabalhadores nas Instituições de Ensino Privado do Rio Grande do Sul, foi realizada pelo Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho - DIESAT, por encomenda da Federação dos Trabalhadores em Estabelecimento de Ensino Privado do RS - Feteo/Sul, em conjunto com o Sinpro/RS, Sinpro Caxias e Sinpro Noroeste (Ijuí), e

apresentou, além de um perfil detalhado do professor do ensino privado gaúcho, a realidade de trabalho no ambiente escolar e da saúde docente.

De acordo com os últimos dados divulgados pelo Dieese, o Rio Grande do Sul conta com 36.161 professores que atuam em instituições privadas, sendo 15.541 no ensino superior, e 20.620 na educação básica. Foram ouvidos 1680 professores, o que corresponde a 7% do universo de mais de 22 mil docentes atingidos pela pesquisa (sócios e não sócios dos sindicatos), de todos os níveis de ensino (do Infantil ao Superior), em vinte e três cidades gaúchas, abrangendo todas as regiões do Estado. A pesquisa foi elaborada em duas etapas, a primeira realizada por meio de entrevistas pessoais e a segunda por meio de questionário eletrônico.

A citada pesquisa apontou o assédio moral como o fator que causa maior sofrimento e desgaste no trabalho do profissional. Quarenta e cinco por cento (45%) dos entrevistados referiu sofrer problemas de saúde física ou mental em decorrência do meio ambiente de trabalho. Setenta e oito por cento (78%) apontou o cansaço e o esgotamento, principalmente no início dos períodos letivos, finais de semestre e final do ano. Cinquenta e nove por cento (59%) referiram dificuldade para dormir. E, vinte por cento (20%) dos professores usam antidepressivo.

Trabalhar sentindo dor é considerado comum para oitenta e cinco por cento (85%) desses professores, que citaram dor de cabeça, braços, pés, pernas, ombros, costas e cordas vocais. Os problemas de saúde mais comum são: rouquidão e perda da voz (49%), tendinite e problemas nas articulações (44%), enxaquecas (33%), gastrites (27%), obesidade (23%), hipertensão (19%) e câncer (2%).

Os professores mal conhecem seus direitos trabalhistas e previdenciários, o que torna essa pesquisa ainda mais interessante, pois essa realidade deve ser denunciada. De acordo com Arantes:

A divulgação dos direitos, principalmente o da garantia de emprego para tratamento de saúde, nos casos de acidente e doença ocupacional, pode ser de grande relevância, num país em que impera o poder potestativo do empregador, para, a qualquer momento, sem explicação nenhuma, romper o vínculo de emprego. Pesquisar, estudar as questões práticas e divulgar, com o objetivo de conscientizar, também é uma forma de contribuir para tornar efetivo o constitucional direito de cidadania, conferido a todos os brasileiros. Direito a saúde e a uma vida digna [...] ¹⁹⁸

O estudo possibilitou catalogar as principais doenças que mais acometem os professores, contribuindo para desvendar o meio ambiente laboral deteriorado. E, como disse

¹⁹⁸ ARANTES, *op. cit.*, p. 87.

Vieira: “conhecer a saúde geral e mental dos trabalhadores, seu adoecer as relações entre as doenças, os agravos psicossomáticos e certas características do trabalho tem sido tarefas das mais importantes nos tempos atuais, tanto para a psicologia quanto para a medicina”.¹⁹⁹

¹⁹⁹ VIEIRA, *op. cit.*, p. 44.

4 PERSPECTIVAS PARA UM MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SALUTAR AOS PROFESSORES

4.1 Apontamentos sobre o Direito ambiental laboral

A sociedade evolui no sentido de buscar melhor qualidade de vida, percebendo que o desenvolvimento econômico deve estar ligado ao bem estar.

Nesse contexto, surgiu o estado socioambiental brasileiro, especialmente com a CF/88, a partir de um paradigma de solidariedade e justiça ambiental. O Estado passa, então, a ser guardião dos direitos fundamentais, como o direito ao meio ambiente.

A principal referência do estado socioambiental de direito são os direitos de terceira geração, notadamente o direito ambiental.

O direito ao meio ambiente sadio está fundamentado no princípio da solidariedade, é intergeracional; visa proteger a dignidade de todas as espécies humanas presentes e futuras. Para François Ost:

Conceber a responsabilidade em relação às gerações futuras sob a forma da transmissão de um patrimônio é, fundamentalmente, ligar-se a idéia kantiana de humanidade, reintroduzindo ao mesmo tempo, na apresentação do mecanismo, uma certa dose de simetria e de equilíbrio próprio da justiça comutativa.²⁰⁰

Além do caráter intergeracional, há um viés de direitos humanos no Direito Ambiental. De acordo com Vanessa Vergani:

Ao preservar a vida, tanto presente, como o direito das gerações futuras, o direito ao meio ambiente é considerado como um direito humano. A percepção de que as questões ligadas à proteção do meio ambiente abrangem um universo amplo e complexo, que envolve todo o planeta e pode colocar em risco a vida humana, foi decisiva para a inserção do “meio ambiente” no contexto de proteção do Direito Internacional dos Direitos Humanos.²⁰¹

²⁰⁰ OST, François. *A natureza à margem da Lei – A ecologia a prova do Direito*. Tradução de Joana Chaves. Lisboa: Instituto Piaget, 1995, p. 338.

²⁰¹ VERGANI, Vanessa. *Os Direitos Humanos e a proteção aos migrantes ambientais frente aos riscos e desastres ecológicos*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da Universidade de Caxias do Sul, 2010, p. 49.

Como os direitos fundamentais são direitos de toda coletividade, que afetam as presentes e futuras gerações, o Estado tem a obrigação de defendê-los, pois ao tomar essa atitude ele garante uma vida digna em sua plenitude aos cidadãos.

Assim é que podemos dizer que o direito ambiental tem três dimensões: ecológica, humana e econômica, as quais devem ser harmonizar para a construção de um desenvolvimento sustentado. Quando dizemos que ele tem três dimensões, estamos afirmando que não podemos ver o direito ambiental como um direito isolado, que não se relaciona com os demais setores autopoieticos da sociedade.

Para se estudar o direito ambiental, é preciso conceber-se uma idéia interdisciplinar global, que nos permita analisar a crise econômica, social, e política, utilizando uma visão holística, que concebe o mundo como um todo interligado.

Podemos dizer que o Direito ambiental é um dos chamados novos direitos e esse junto com o direito trabalhista se fundiram para criar um novo ramo da ciência jurídica: o direito ambiental do trabalho. E por que essa denominação? Porque se percebeu que o ambiente necessita de discussões sobre a vida e saúde que não são solucionáveis somente a partir do direito trabalhista.

Minardi traz o seguinte ensinamento nesse sentido:

O direito ambiental e o direito do trabalho são disciplinas autônomas, com conteúdo científico e princípios próprios. Todavia, não há como negar a existência de simbiose entre algumas normas de índole trabalhista (Direito do Trabalho), em especial as de segurança e medicina do trabalho, e alguns postulados e princípios do Direito Ambiental.²⁰²

E conclui o autor: “os bens tutelados pelo Direito Ambiental e pelo Direito do Trabalho, embora distintos, podem se unir intrinsecamente para constituir os objetivos do hodierno meio ambiente de trabalho.”²⁰³

Proteger o meio ambiente de trabalho é proteger a vida.

Para Bessa, “tem-se assim o direito ao meio ambiente equilibrado, inclusive o meio ambiente de trabalho, como meio útil e necessário para obtenção do direito à vida, com dignidade e qualidade”.²⁰⁴

Nesse novo ramo do Direito, a sanidade mental passa a ser um bem jurídico a ser tutelado, dando azo para que o estresse, o assédio moral e toda forma de violência psíquica no meio ambiente laboral seja eficazmente combatida. Nesse sentido leciona Silva:

²⁰² MINARDI, *op. cit.*, p. 34.

²⁰³ *Ibidem*, p. 35.

²⁰⁴ BESSA, *op. cit.*, p. 58.

No estágio atual o meio ambiente do trabalho envolve não apenas aspectos físicos, como organização do setor produtivo (colocação e proteção contra as máquinas, equipamentos e demais utensílios utilizados pelo trabalhador), e o controle e fiscalização dos produtos manejados na produção dos serviços, mas, também, a organização empresarial sob o prisma das comunicações internas, ou melhor, do relacionamento entre superiores hierárquicos e subordinados ou mesmo entre colegas de trabalho. Em outras palavras, cuida-se também da saúde mental do trabalhador, procurando-se efetuar um controle sobre o ambiente “psicossocial” no interior do estabelecimento do empregador. Com efeito, nos últimos cinquenta anos, a saúde mental do trabalhador, integrante do conceito amplo adotado pela atuação conjunta da OMS e da OIT, tem despertado atenção cada dia maior dos atores jurídicos, sendo digna de nota a recente preocupação com o estresse ocupacional e, sobretudo, com o assédio moral nos trabalhadores.²⁰⁵

4.2 O direito dos professores a um tratamento isonômico face aos demais trabalhadores

É moderna a concepção que considera o educador um profissional trabalhador, vez que, de acordo com o pensamento medieval, a atividade laboral (trabalho físico) era secundária e indigna, estando a atividade intelectual restrita à nobreza, aos filósofos, aos grandes mestres. Abstrair-se ao trabalho intelectual representava a liberdade. Sob este contexto, os profissionais da intelectualidade pertenciam a uma classe, e os operários, vinculados à produtividade, e, portanto, trabalhadores, a uma categoria.

Com o crescimento econômico, são ampliados os direitos de proteção do trabalhador (operário/categoria) no meio ambiente de trabalho, olvidando-se, entretanto, o reconhecimento de um ambiente sadio para os profissionais que se dedicam ao trabalho intelectual, em especial, para os professores.

Para Ferreira:

A legislação estabelece critérios para verificações ambientais em muitas profissões⁷/funções⁸/atividades⁹ que devem ser minuciosamente avaliadas de seis em seis meses, anualmente ou bianualmente, dependendo do grau de risco encontrado. Os ambientes de trabalho dos professores são regidos pelas mesmas leis, portarias e normas, que orientam a realização de medições dos agentes nocivos, mas raramente são avaliados na prática, e quando são essas medições são realizadas de forma isolada, com apenas um agente ou no máximo dois, e técnicas utilizadas que deixam muitas dúvidas quanto aos resultados obtidos (PORTARIA Nº. 3654/77, 3.214/78 e 1334/94 e LEI Nº. 6.514/77).²⁰⁶

²⁰⁵ SILVA, *op. cit.*, p. 42-43.

²⁰⁶ FERREIRA, *op. cit.*, p. 6.

Assim, resta claro que o constitucional princípio da isonomia não está sendo assegurado aos professores. Ao tratar da Constituição Federal, em seu art. 5º, Marques de Lima, ensina que:

O artigo 5º inicia-se com o enunciado do princípio da isonomia, à luz do qual devem ser compreendidos todos os direitos fundamentais em espécie, declarados em inciso do mesmo artigo, ou em outras disposições. O pressuposto básico é o de que esses direitos são sempre reconhecidos a todos, em igualdade de condições; nunca, pois, a alguns apenas, ou a uns mais do que a outros.²⁰⁷

Apesar de alguns não reconhecerem, sob o manto duma pretensa autonomia, a verdade é que a profissão de professor proletarizou-se. Os professores desempenham diversas atividades manuais, repetitivas, usa o corpo inteiro na sua atividade, olhos, ouvidos, voz, mãos, pernas. Tem horário rígido para cumprir, recebem muitas tarefas burocráticas e ordens superiores para acatar, mas não recebem nenhum treinamento para tanto.

Para Hélio Clemente Fernandes, “ter consciência da condição de proletário é o primeiro passo para que os professores conjuntamente possam se emancipar enquanto uma categoria profissional digna de todo respeito”.²⁰⁸

O autor também enfatiza:

O processo de proletarização necessariamente não impossibilita a profissionalização docente. Apesar do professor ganhar o mesmo salário que os pais de seus alunos, morar no mesmo bairro popular ele é um proletário diferente, intelectualizado. O mito do trabalho diferente, mas mal remunerado nos conduz ao estudo da vocação, da doação da missão que corroboram para que o sonho prometido (valorização da educação) torne-se um sonho negado. Falar em missão, vocação é trabalhar contra a profissionalização do magistério.²⁰⁹

Nos cursos de mestrado não é dada nenhuma instrução acerca de “como lecionar”, o que vai se repetir quando o profissional for lecionar. Sem instrução nenhuma, mais uma vez, certamente, ele acabará descontando esse impacto no seu corpo, ou forçará demasiada e equivocadamente a voz, ou isso acontecerá com os ouvidos, os membros superiores e inferiores. O mais provável é que o seu emocional será atingido em cheio e, depois de alguns anos, virá a “fatura” que se chama doença do trabalho.

Acerca dessa falta de treinamento, inclusive nas Licenciaturas, Zaragoza medita:

²⁰⁷ MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.*, p. 116.

²⁰⁸ FERNANDES, Hélio Clemente. *A proletarização do magistério*. Disponível em: <http://www.unioeste.br/cursos/cascavel/pedagogia/eventos/2007/Simp%C3%B3sio%20Academico%202007/Trabalhos%20Completos/Trabalhos/PDF/27%20H%C3%A9lio%20Clemente.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2010.

²⁰⁹ Ibidem.

Apesar de que a maior parte dos alunos das Faculdades de Ciências e Letras vão acabar exercendo a atividade de Professor, em suas faculdades de origem, nem as matérias do currículo, nem os enfoques dos professores procuram adequar os conteúdos a serem aprendidos, para sua posterior aplicação prática ao magistério. Formam-se químicos, historiadores, matemáticos e lingüistas com um enfoque que tende a identifica-los com pesquisa e ciência pura, na linha das mais tradicionais concepções universitárias. Como se todos eles fossem se dedicar à pesquisa do mais alto nível. Com uma auto-imagem profissional formada a partir desse enfoque, a idéia de chegar a uma sala de aula para ensinar crianças e adolescentes a química mais elementar ou as generalidades da história leva os professores iniciantes ou bem a pretender níveis inatingíveis, ou bem a desconsiderar, por ser irrelevante, seu trabalho no magistério. O curto período de formação inicial como professores resulta insuficiente para conseguir uma identificação com seu papel profissional de ensinadores, frente ao modelo universitário com que conviveram durante cinco anos. Terá que ser em seu trabalho, no caminho, e pelo método de tentativa e erro, que a maior parte deles construirá sua própria identidade profissional de educador adequando seu saber e os conteúdos que dominam ao trabalho específico que realizam.²¹⁰

São muitas as doenças ocupacionais que acometem o professor, nos mais diferentes níveis do ensino, e, por estar sua atividade dissociada do trabalho braçal, ignoram-se seus direitos, o que representa, inclusive, prejuízo ao tratamento igualitário a que todos fazem jus. Em face da sociedade de risco, tais problemas tendem a um substancial agravamento, com grandes reflexos na sadia qualidade de vida dos profissionais do magistério.

Trata-se de um problema de gestão dos riscos ambientais do meio ambiente de trabalho do professor, por meio de lei específica e/ou de normas regulamentadoras, hoje inexistentes, de ergonomia, precaução e prevenção de riscos.

4.3 Omissão do Poder Público e o comprometimento do futuro educacional

Os professores têm direito a meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, como bem leciona Vergani:

O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é um direito fundamental, porque é uma prerrogativa individual prevista constitucionalmente cuja realização envolve uma série de atividades públicas e privadas, produzindo não só a sua consolidação, como trazendo, em decorrência disso, uma melhora das condições de desenvolvimento das potencialidades individuais, bem como uma ordem social livre.²¹¹

²¹⁰ ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 139.

²¹¹ VERGANI, *op. cit.*, p. 49.

O Poder Público, entretanto, parece não demonstrar reocupação com a efetiva proteção do meio ambiente, tampouco com o meio ambiente de trabalho do professor, olvidando que sua omissão poderá afastar o professor das salas de aulas, de modo a comprometer o futuro da educação de nosso país.

4.3.1 Consequências socioeconômicas da preterição pública: uma ameaça ao desenvolvimento social e sustentável do país

O princípio 1, da Declaração do Rio, sintetiza essa idéia, ao dispor que “os seres humanos estão no centro das preocupações com o desenvolvimento sustentável, tem direito a uma vida saudável e produtiva, em harmonia com a natureza”.

De acordo com Edgar Morin, “o crescimento industrial, técnico e urbano descontrolado tende não só a destruir toda a vida em ecossistemas, locais, mas também e sobretudo a degradar a biosfera e, por fim, a ameaçar a vida em si mesma, incluindo a humana, a qual faz parte da biosfera”.²¹²

O desenvolvimento sustentável certamente pode ser definido como a exploração equilibrada dos elementos naturais com vistas a atender o bem estar e as necessidades dos seres humanos, desta e das futuras gerações.

Para Raquel Fabiana Lopes Sparemberger e Ezequiel Martins:

É preciso repensar a atual estrutura da sociedade, com o intuito de consolidar uma cidadania participativa, em que a coletividade possa interferir de modo positivo no meio em que está inserida, o que possibilita, sem dúvida alguma, agir em prol do desenvolvimento sustentável e também da preservação do meio ambiente.²¹³

A necessidade de integrar a proteção do meio ambiente com os imperativos de um desenvolvimento sustentável é uma questão de interesse comum da humanidade e princípio de direito internacional. E, dessa forma, pode-se concluir que o desenvolvimento e a proteção ambiental caminham juntos, não sendo possível analisá-los isoladamente, pois ambos constituem direitos humanos, do interesse comum da humanidade.

²¹² MORIN, Edgar. *Os problemas do fim do século*. Lisboa: Editora Notícias, 1995. p. 19.

²¹³ SPAREMBERGER Raquel Fabiana Lopes & MARTINS, Ezequiel. Desenvolvimento e Direito Ambiental: a gestão democrática das cidades para a sustentabilidade. In: *Direito ambiental e Biodireito: da modernidade à pós-modernidade*. Agostinho O. K. Pereira e Cleide Calgato (orgs.). Caxias do Sul: EDUCS, 2008, p. 161.

4.3.2 Necessidade de regulamentação legal que assegure condições dignas ao exercício do magistério

Vieira leciona que o trabalho do professor:

Representa uma histórica e significativa de expressão das relações de trabalho, constituindo-se num dos principais modos de construção de processos institucionais no âmbito da educação e da aprendizagem humana. *Estar atento ao trabalho do professor e a sua saúde psíquica torna-se primordial para promover mudanças de atitude e propor novas formas de organização do ambiente de trabalho desse profissional.* O trabalho do professor exige envolvimento intenso nas atividades realizadas e os mesmos se frustram quando não conseguem seu trabalho sendo recompensado por seu esforço. Suporte social e da chefia parecem diminuir a percepção dos problemas com o trabalho. Muitos estudos apontam, como referidos anteriormente, evidencia dos efeitos benéficos que um bom relacionamento entre colegas e uma boa atmosfera de trabalho em criar um efeito protetor para agravos psíquicos. (grifo nosso) ²¹⁴

É necessário repensar esse meio ambiente laboral, elaborando-se legislação e normas a respeito, porque tal como está, invariavelmente, fará adoecer nossos professores. É função do Direito trabalhar nesse sentido.

4.3.2.1 Exames admissionais, demissionais e periódicos: proteção da voz, ouvidos e mente

Um ponto bastante controvertido é a forma como os exames demissionais, admissionais e periódicos são feitos para os professores.

As cordas vocais e os ouvidos não são investigados e protegidos, e logo nessa categoria, que tanto utiliza e depende desses órgãos, instrumentos de trabalho do mestre. Para Marques de Lima: “todo aparelho fonoaudiológico, o sistema responsável pela reprodução da voz, é o mais afetado no professor. Seu desgaste tende a ser muito maior do que em qualquer outra profissão”. ²¹⁵

A NR-7, que institui o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, assim preconiza:

7.4.1 - O PCMSO deve incluir, entre outros, a realização obrigatória dos exames médicos:
a) admissional;
b) periódico;

²¹⁴ VIEIRA, *op. cit.*, p. 90-91.

²¹⁵ MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.*, p. 140.

- c) de retorno ao trabalho;
- d) de mudança de função;
- e) demissional.

7.4.2 - Os exames de que trata o item 7.4.1 compreendem:

- a) avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental;
- b) exames complementares, realizados de acordo com os termos especificados nesta NR, e seus anexos.

Apesar dessa determinação, em tais exames não é feito exame mental, muito menos da voz e, como não há fiscalização adequada, nada acontece.

Para Marques de Lima:

É chegado o momento de se verificar a aplicação de medidas preventivas pelas escolas para combater, prevenir ou minorizar os males que atacam os profissionais do magistério, como exames periódicos do aparelho responsável pela fala e voz, e o disposto no art. 168, cujo § 4º determina: “O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade. Independente da norma, soaria muito simpático e preveniria algumas doenças a disponibilização, pelas escolas, de pastilhas anti-ácidas, (a acidez é inerente às situações de estresse do magistério) remédios para aliviar os males da garganta, utilização de assentos e birôs adequados em sala.”²¹⁶

A NR-7 é bem clara sobre esse material não disponibilizado pelas escolas, especialmente, a água: é fundamental o professor ter água disponível ao alcance da mão. É fundamental para a voz. Vejamos:

7.5 DOS PRIMEIROS SOCORROS.

7.5.1 Todo estabelecimento deverá estar equipado com material necessário à prestação dos primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida; manter esse material guardado em local adequado e aos cuidados de pessoa treinada para esse fim.

No que diz respeito à saúde mental, de igual forma os exames não protegem o professor. Marques de Lima assim pondera:

O professor é um trabalhador essencialmente intelectual, que utiliza o intelecto para desempenhar suas atividades, não só em sala de aula como fora dela, em casa, na elaboração das provas, na preparação das atividades escolares. Logo, é preciso que se adotem cuidados e medidas preventivas para evitar a exaustão mental. O intelecto (melhor, o cérebro) e o sistema responsável pela voz são os dois órgãos mais utilizados pelo professor e, por isso mesmo, exigem cuidados especiais.²¹⁷

A NR - 17 aponta que:

8.2. O empregador deve implementar um programa de vigilância epidemiológica para detecção precoce de casos de doenças relacionadas ao trabalho comprovadas ou

²¹⁶ Ibidem, p. 146.

²¹⁷ MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.*, p. 140.

objeto de suspeita, que inclua procedimentos de vigilância passiva (processando a demanda espontânea de trabalhadores que procurem serviços médicos) e procedimentos de vigilância ativa, por intermédio de exames médicos dirigidos que incluam, além dos exames obrigatórios por norma, coleta de dados sobre sintomas referentes aos aparelhos psíquico, osteomuscular, vocal, visual e auditivo, analisados e apresentados com a utilização de ferramentas estatísticas e epidemiológicas.

Urge que sejam criadas NR's que garantam, nos exames médicos obrigatórios, o efetivo cuidado da voz, ouvidos e mente do professor, bem como que as existentes sejam cumpridas e fiscalizadas.

4.3.2.2 Ruídos

Para Ferreira, “as fontes possíveis de gerar ruído nas salas de aula são: ventiladores de teto, parede e pé; aparelho de ar refrigerado e vozes humanas.”²¹⁸

Nesse elenco, ainda, há que se agregar o som dos corredores, sirenes, buzinas, trânsito e alarmes, principalmente se a sala de aula for perto da rua. Para Marques de Lima:

Convém mesmo que se apure o grau do ruído a que as salas de aula são submetidas, sobretudo quando elas forem abertas, com janelas, próximas a saídas e entradas coletivas de alunos, perto de parques recreativos ou de estacionamento. Quanto maior for o ruído em sala de aula, maior o comprometimento se tem às cordas vocais do professor, sem falar na dificuldade que ele terá para controlar a sala de aula e se fazer compreender perante os alunos.²¹⁹

Ferreira também esclarece a penosidade relacionada ao ruído: “o ruído como variável relacionada à penosidade possui níveis ideais entre 40 e 50 decibéis (dB)(A), sendo aceito como teto máximo o valor de 60 dB (A). Acima desse nível ocorre o fenômeno da reverberação, dificultando a comunicação verbal e entendimento de palavras de sons semelhantes.(NR 17 e NBR 10.152).”²²⁰

A reverberação pode ser calculada e evitada por meio de arquitetura e acústica adequadas, pois essa cria estresse e obriga o professor a aumentar a intensidade na emissão voz, gerando danos à saúde vocal e auditiva.

Um dado que chama atenção é o insalubre ruído gerado pela voz dos alunos. Ferreira explica que, “a medida da intensidade das vozes dos alunos ficou na faixa entre 60 dB(A) A

²¹⁸ FERREIRA, *op. cit.*, p. 32.

²¹⁹ Ibidem.

²²⁰ Ibidem, p. 50.

87 dB(A) com emissão normal, ou seja, conversa à distância de um metro, sem apresentar exaltação.²²¹ Isto é: superior aos 85 dB, apontando a inequívoca insalubridade.

A Norma da ABNT 10152/87 determina para salas de aula entre 40-50 dB(A), a fim de que haja conforto acústico. Mas, Ferreira avaliou os ruídos em escolas do Rio De Janeiro, nos três níveis de ensino, na rede pública e privada, concluindo que: “dentre todas as categorias de ensino, o menor valor encontrado para o Lavg foi 60,1 dB(A), indicando a presença da penosidade em todas as salas de aula, e o valor mais elevado foi de 86,9 dB(A).”²²²

No que se refere ao ensino privado, Ferreira destaca:

100% das 82 salas de aula do ensino fundamental privado em condições penosas, com probabilidade de adoecimento da voz dos professores.e, destas acumulativamente 3,66% apresentam condições insalubres, com possibilidade de instalação de lesão auditiva nos professores, se complementada à jornada e houver a habitualidade durante todos os dias da semana;
O ensino médio privado apresentou 100% das 33 salas de aula em condições penosas com probabilidade de adoecimento da voz do professor e concomitantemente 12,12% das salas em condições insalubres, com probabilidade de instalação de lesão auditiva nos professores, se houver complementação da jornada nas mesmas condições e com habitualidade de todos os dias da semana;
No ensino superior privado, 100% das 71 salas de aula apresentaram condições penosas, com probabilidade de adoecimento da voz dos professores.²²³

Viria a calhar um adequado isolamento acústico das salas de aula, um projeto arquitetônico planejado a fim de prevenir a reverberação, bem como o uso de microfones, tudo a ser definido por leis ou Normas Regulamentadoras.

A questão dos microfones é tema interessante. No Rio de Janeiro, desde 2009, aos professores da rede estadual de ensino foram disponibilizados microfones, no fito de minimizar os problemas da voz e para fins de economia dos cofres públicos, pois até o final de 2008 tais problemas eram a causa do afastamento de mais de 3 mil profissionais das salas de aula.²²⁴

Infelizmente, em 14/04/2010, a Comissão de Educação e Cultura rejeitou o Projeto de Lei 3757/08, do deputado Ricardo Quirino (PR-DF), cujo objetivo era obrigar escolas a oferecerem microfones aos professores de turmas do ensino médio e superior com mais de 40 alunos.²²⁵

²²¹ Ibidem., p. 99.

²²² Ibidem., p. 85.

²²³ Ibidem., p. 83.

²²⁴ INTERNET. Disponível em: <http://noticias.terra.com.br/educacao/interna/0,,OI3471257-EI8266,00.html>. Acesso em: 22 dez. 2010.

²²⁵ INTERNET. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/noticias/2155846/camara-rejeita-obrigatoriedade-de-microfone-para-professor>. Acesso em: 15 dez. 2010.

4.3.2.3 Iluminação

De acordo com Ferreira:

O excesso ou a deficiência de iluminação induz dificuldade para a visualização do quadro negro ou similar, projeções e mesmo explicações do professor. Essa barreira deve ser eliminada por adoção de sistema de iluminação que possa promover as adequações no ambiente da sala de aula estimulando o melhor aproveitamento das horas destinadas às tarefas pretendidas, sem danos à saúde do professor e dos alunos.²²⁶

A autora diz que a iluminação das salas de aula deve se conformar ao que diz NR-17, pois é “norma que aborda a questão da iluminação relacionada ao reconhecimento de condições penosas do ambiente de trabalho. A NR-17 referenda a NBR-5413, que recomenda os valores de 500 lux, para sala considerada pequena 700 lux, para a média e 1000 lux, para salas de aula de tamanho grande.”²²⁷

Na conclusão dos estudos de Ferreira, a iluminação das salas de aula não é adequada, prejudicando a saúde do professor:

A condição de penosidade pelo agente iluminação foi identificado como deficiente em 100% das salas de aula pesquisadas. Os valores obtidos estavam abaixo dos níveis recomendados como ideais, essa conclusão foi decorrente da comparação com os de 500, 700 e 1000 lux indicados pela NR 17 e NBR 5413 como os necessários para os ambientes estudados. Dentro dessa situação, a realização de tarefas como a leitura e escrita são desenvolvidas com maior dificuldade e maior gasto energético, tendo em vista a inadequação da iluminação, oferecendo “barreiras” ao processo do ensino-aprendizagem. Essa variável foi analisada tendo como foco as atividades intelectuais que necessitam de reconhecimento de detalhes de diversas origens em todas as tarefas realizadas na sala de aula. A iluminação é uma variável com relação direta no estudo das condições penosas dos professores e o resultado encontrado foi de 100% das salas com deficiência da iluminação e com uso de 100% de lâmpadas fluorescentes.²²⁸

Para Ferreira, lâmpadas fluorescentes são prejudiciais e ajudam a desencadear os seguintes fatores:

Fadiga mental desencadeada por maior esforço na fixação das imagens, sobrecarregando a musculatura extrínseca dos olhos. Essa sensação produz atitude de rejeição temporária da leitura e escrita por parte do professor e gera abandono da leitura e escrita por parte dos alunos, dando início a atitudes de conflito na sala de aula. Esse conflito contribui para a queda do rendimento intelectual e conseqüente

²²⁶ FERREIRA, *op. cit.*, p. 63/64.

²²⁷ Ibidem.

²²⁸ Ibidem., p. 67.

baixa no rendimento escolar; **Fadiga visual** dos professores e alunos contribuindo para agravamento de alterações funcionais da visão, principalmente a dificuldade de acomodação da visual, nas quais muitas pessoas podem apresentar dor de cabeça; **Alterações comportamentais**, podendo gerar agitação psicomotora em algumas pessoas e dificultando as relações interpessoais; **Acidentes com queda da própria altura** dando origem a trauma direto com mobiliário e/ou objetos na sala de aula; **Dificuldade** na identificação dos caracteres da leitura e dificuldade no foco da escrita. **Fadiga mental** desencadeada por maior esforço na fixação das imagens, sobrecarregando a musculatura extrínseca dos olhos. Essa sensação produz atitude de rejeição temporária da leitura e escrita por parte do professor e gera abandono da leitura e escrita por parte dos alunos, dando início a atitudes de conflito na sala de aula. Esse conflito contribui para a queda do rendimento intelectual e conseqüente baixa no rendimento escolar; **Fadiga visual** dos professores e alunos contribuindo para agravamento de alterações funcionais da visão, principalmente a dificuldade de acomodação da visual, nas quais muitas pessoas podem apresentar dor de cabeça; **Alterações comportamentais**, podendo gerar agitação psicomotora em algumas pessoas e dificultando as relações interpessoais; **Acidentes com queda da própria altura** dando origem a trauma direto com mobiliário e/o objetos na sala de aula; **Dificuldade** na identificação dos caracteres da leitura e dificuldade no foco da escrita.²²⁹

Assim, imperioso se faz um estudo acerca da adequada iluminação em sala de aula, tornando-a obrigatória em todos os níveis de ensino.

4.3.2.4 Temperatura

Consoante os estudos de Ferreira:

O professor é um ser homeotérmico e como tal, possui temperatura corporal estável, com variação dentro de uma faixa específica e resposta orgânica as pequenas variações durante o dia. Quando esses limites são ultrapassados ocorrem danos à saúde, na dependência do tempo de exposição. A temperatura é considerada como o critério de maior importância no equilíbrio orgânico.²³⁰

Ferreira demonstrou que a temperatura das salas de aula não é favorável à saúde dos professores:

- 65,85% das 82 salas de aula do ensino fundamental privado em condições penosas pelo calor e 30% em condições de normalidade. De igual forma o ensino fundamental público com temperaturas anormais, calor, acima de 230C, condição que favoreça a instalação de danos à saúde dos trabalhadores que ali desempenham suas funções, pela possibilidade de estímulos e alterações no sistema termorregulador com conseqüente adoecimento dos professores;

²²⁹ Ibidem., p. 69.

²³⁰ Ibidem., p. 37.

- O ensino médio privado apresentou 60,61% das 33 salas de aula em condições penosas oriundas do calor com risco de adoecimento do professor e 39,39 % das salas em condições salubres;
- No ensino superior privado, 76,06% das 71 salas de aula apresentaram condições penosas com possibilidade de adoecimento dos professores; 23,94% das salas apresentam-se dentro das condições ideais e 2,82% das salas com níveis de temperaturas médias de 160C, muito abaixo do conforto térmico.²³¹

Para Ferreira:

A exposição às temperaturas anormais tem possibilidade de ser reconhecida ao mesmo tempo como insalubre e penosa, provocando respostas orgânicas com boa recuperação, quando essas exposições são transitórias e ocasionais, mas quando são habituais e permanentes, estimulam alterações teciduais e funcionais no professor, podendo contribuir para instalação de morbididades. Algumas pessoas nesse nível de temperatura apresentam agravamento de seus quadros alérgicos; o ressecamento do nariz e boca induz ao desconforto dos professores, se esse nível de refrigeração for constante e habitual, todos os dias de trabalho, e se estes professores forem portadores de Síndrome de Raynaud, diabetes melitus, insuficiência vascular periférica e doenças de mesmo padrão fisiopatológico, poderão desenvolver agravamento de seus quadros. Piora das lesões vocais quando pré-existentes.²³²

Levando em consideração que temperaturas de conforto térmico são entre 20 e 23 graus Celsius (NR 17, item 17.5.2), devem ser fiscalizados os condicionadores de ar, bem como sua higienização e o uso correto.

4.3.2.5 Serviço de psicologia e fonoaudiologia

As instituições de ensino deveriam ser obrigadas a contar com serviço de apoio psicológico e de fonoaudiólogos, a fim de bem orientarem e acompanharem a saúde dos professores.

Eles não tratam nem evitam devidamente suas patologias emocionais e psíquicas, nem são orientados a tanto. É constrangedor, mas os alunos contam com serviço de psicologia na maioria das Instituições de Ensino, ao passo que os professores não.

Se os nossos professores estão doentes e esgotados emocionalmente, hão de contar com psicólogos, palestras periódicas, grupos de ajuda, ensino de técnicas de relaxamento,

²³¹ Ibidem., p. 86.

²³² Ibidem.

enfim, todo um programa de apoio e acompanhamento, o que não acontece. Tal modo de agir faz com que a empresa torne-se responsável pela omissão com a qual opera.

Além disso, devem ser orientados acerca da maneira como utilizam a voz e os cuidados com ela, por meio de um serviço permanente de fonoaudiologia, palestras, seminários. A forma como tal prevenção deve ser feita nos é trazida pela Revista Latino-Americana de Enfermagem *Print version*:

Os professores mostram-se pouco sensíveis para interpretar os indicativos de característica perceptivo-auditiva da voz no trabalho, o que é prejudicial para a prevenção de alterações vocais futuras. Para minimizar tal situação, a atuação fonoaudiológica pode ser oferecida, em oficinas, grupos de vivência de voz, encaminhamentos para exames específicos e acompanhamento dos professores durante seu trabalho. Cuidados com a voz requerem atenção no aparelho fonador, mas também na forma correta de o professor se comunicar enquanto ministra suas aulas ou orienta seus alunos, os quais serão beneficiados pelas transformações das relações dialógicas e no apropriado uso da linguagem, tendo então o fonoaudiólogo o compromisso com a promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida desse trabalhador e da sua saúde.²³³

Os docentes devem aprender a usar o diafragma com intuito de proteger a voz, ingerir bastante água, evitar alimentos gordurosos, comer alimentos como maçã e não usar pastilhas para não disfarçar o problema, fazer aquecimento na voz, falar menos, intercalar atividades, mas nada disso é explicado.

A NR-17 impõe obrigatoriedade de medidas para proteger a voz dos professores, no seu item 8.2.1, a saber:

- 8.2.1. No sentido de promover a saúde vocal dos trabalhadores, os empregadores devem implementar, entre outras medidas:
- a) modelos de diálogos que favoreçam micropausas e evitem carga vocal intensiva do operador;
 - b) redução do ruído de fundo;
 - c) estímulo à ingestão freqüente de água potável fornecida gratuitamente aos operadores.

Também há professores que cantam, principalmente na educação infantil, e não recebem o devido treinamento, sobrecarregando esse seu instrumento de trabalho.

²³³ INTERNET. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, vol.17, n. 4, Ribeirão Preto July/Aug. 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692009000400020&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 02 dez 2010.

4.3.2.6 Pausas, ginástica laboral e treinamento

Os professores não são treinados para o desempenho do seu mister, aliás, é constrangedor perceber que um trabalhador operário, via de regra, recebe o mínimo treinamento para sua atividade, enquanto que ao professor apenas lhe apresentam a sala de aula.

Está na hora de considerarmos o docente um trabalhador, um profissional! Fornecer-lhe meios e instruções para o adequado desempenho de sua profissão. Considerá-lo um improvisador, artista; até um “inspirado”, considerar sua profissão um “sacerdócio”, considerar que deve tapar todos os furos do sistema educacional com sua “criatividade” é tratamento que, além de falso, traz consequências nefastas à saúde dos professores.

Zaragoza explica que:

Cabem duas possibilidades: que o processo de formação inicial prepare adequadamente o futuro professor, do ponto de vista técnico e prático, para enfrentar o processo de interação com os alunos no âmbito das instituições escolares, com todas as dificuldades reais que ele comporta; ou então, que tal processo de formação inicial capacite o professor iniciante a dominar com êxito os problemas práticos, de todo tipo, gerados pela interação professor-aluno.²³⁴

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO das instituições de ensino deveria prever ginástica laboral e pausas para os mestres, orientando-os a intercalar atividades ouvindo, falando, escrevendo, ensinando a eles a boa postura; enfim, a como proteger a saúde contra as doenças ocupacionais.

4.3.2.7 Ergonomia: degraus, quadro-negro, cadeiras, mesas e demais materiais didáticos

A NR-17 nos traz importantes noções de ergonomia para meio ambiente de trabalho e há toda uma seção destinada aos operadores de telemarketing, face aos materiais de trabalho que utilizam, contudo nada há específico acerca dos professores.

Rames Mattar ensina o que é ergonomia:

Ergonomia é uma ciência que estuda a postura, o conforto, a parte mecânica do corpo humano em relação à atividade de trabalho. Vou citar alguns exemplos. Se o

²³⁴ ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 110.

trabalho é realizado num túnel muito pequeno ou na linha de montagem de alguns aviões menores, são selecionados indivíduos anões, porque ergonomicamente é melhor do que escalar longilíneos para tais funções. Engenheiros especialistas em ergonomia estudam qual o biótipo ideal para determinadas ocupações e também, por exemplo, o modelo de cadeira, de mesa e a relação entre a altura das duas mais indicados para atender às necessidades de cada profissão. Com certeza, a mesma cadeira não é adequada para oferecer conforto a um jogador de basquete e a um ginasta olímpico, que normalmente é mais baixinho. Da mesma forma, a altura da mesa em relação à estatura do indivíduo, a posição do teclado, o apoio para o antebraço, entre outros, são detalhes que podem fazer diferença no que se refere à gênese da dor e do desconforto. Quando escolhemos uma cama confortável para dormir, de certa forma, estamos pondo em prática alguns princípios da ergonomia.²³⁵

A falta de preocupação com os materiais manejados pelos professores foi observada por Marques de Lima:

Que tipo de cadeira a escola disponibiliza ao professor? Como será seu birô? E o móvel para apresentação de slides, PowerPoint, etc., será que é adequado? Essas são indagações importantes para a saúde do professor.. A cadeira apropriada para o professor não é a mesma do aluno, porque sua atividade é diferente. Torna-se necessário observarem-se regras de ergonomia, de equipamentos que não contribuam para o surgimento ou agravamento de doenças relacionadas à postura; de móveis que proporcionem conforto e bem estar ao profissional. Todavia, na prática, as escolas se preocupam muito mais com as carteiras dos alunos do que com os móveis para os professores. Para estes, limitam-se a disponibilizar uma cadeira qualquer e um birô simples, os mais baratos do mercado. E o tablado? Será necessário? Dependendo de sua altura, da sua largura e de seu comprimento pode constituir risco de queda ou de quebra de algum membro do professor. Se o professor torcer o tornozelo após escorregar do tablado, pode atrair responsabilidade à escola, não valendo alegar que o acidente decorreu de descuido do padecente, pois a empolgação da aula pode levar, naturalmente, a uma falta de atenção. A escola deve eliminar riscos de acidentes aos seus professores. Por isso, se lá colocar tablados em suas salas, deve fazê-lo de um modo racional, que não seja muito alto nem muito estreito; e que possibilite um mínimo de segurança aos professores, para evitar quedas, escorregos e outros acidentes, que podem se tornar fatais e levar ao afastamento, embora temporário, do trabalho.²³⁶

Ferreira aponta fatores de ergonomia para serem observados, relativos à atividade docente:

- Posição do quadro negro em relação à tarefa de escrita do professor;
- Postura predominante de pé ou ortostatismo dos professores;
- Postura da cabeça dos professores na atividade da escrita no quadro negro.

O quadro negro ou branco, em 100% das salas de aula pesquisadas, encontrava-se fixado à parede, não permitindo ajustes em sua altura do professor. Essa fixação traz prejuízo aos professores por ocasião da realização da escrita no quadro. As medidas antropométricas dos professores são diferentes, dentre elas a altura dos ombros. A linha dos ombros é o ponto necessário para o ajustamento do quadro para escrita, que deverá ser móvel para ajustamentos individuais. A possibilidade de ajustamento

²³⁵ INTERNET. Disponível em no site <http://www.drauziovarella.com.br/ExibirConteudo/2342/l-e-r>. Acesso em: 11 dez. 2010.

²³⁶ MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.*, p. 160-161.

do quadro a altura do ombro de cada professor reduzirá a evolução das lesões de ombro de muitos deles, iniciando ações de prevenção.²³⁷

A autora também ensina que “se o professor for portador de acrômio tipo II e III, a posição do quadro negro em posição que induza a escrita acima da linha dos ombros será um fator agravador na tarefa da escrita.”²³⁸

Outro aspecto que chama atenção é a postura do professor:

A cabeça dos professores por ocasião da escrita no quadro é projetada para trás, em extensão, denominada de postura em extensão. Essa ação contribui para a compressão de raízes nervosas da coluna vertebral, trazendo quadros de parestesia de mãos, dores nos cotovelos e ombros, tonteiras ao movimentar a cabeça. Com essa extensão de cabeça em tempo prolongado, o professor em traz diminuição do espaço entre as vértebras, agravando a compressão das raízes que por ali passam. Essa ação mecânica sobre as raízes traduz como resposta a diminuição da sensibilidade, alterando a percepção tátil e relatada pelos professores como “sensação de peso”, “formigamento”, “dor em queimação no pescoço e ombros” e “redução dos movimentos”, incluindo aqui as mãos. As alterações decorrentes dificultam a realização da escrita no quadro, correção de trabalhos escolares e similares. Em alguns casos leva a modificação transitória da forma da letra. Situação que merece estudos mais aprofundados, visando a redução desse impacto no desempenho das tarefas dos professores. Outro aspecto ergonômico observado por ocasião da pesquisa foi à permanência da postura de pé ou ortostatismo prolongado, presente em 87% das salas de aula. O ortostatismo prolongado foi considerado quando havia permanência por duas horas seguidas com 15 minutos de intervalo e mais duas horas, promovendo o edema por ortostatismo e conseqüente sobrecarga ao sistema de retorno venoso dos professores. Se os professores são portadores de insuficiência venosa, diabetes melitus, hipertensão arterial, essa postura será fator contribuinte para o agravamento de suas patologias.²³⁹

As mesas devem ter apoio para os braços quando tiverem computador. Também costumamos ver os professores carregados de livros, papéis e outros materiais didáticos. Eles deveriam sempre levar esse peso em mochilas, não nas mãos e braços, para evitar problemas na coluna vertebral.

4.3.2.8 Número máximo de alunos por turma

Existe outra questão de suma importância para o bem estar em sala de aula, tanto de professores quanto de alunos: é a quantidade de alunos por turma.

²³⁷ FERREIRA, *op. cit.*, p. 113.

²³⁸ *Ibidem.*

²³⁹ *Ibidem*, p. 114.

Ultimamente, devido, principalmente, à mercantilização do ensino, as salas de aula encontram-se abarrotadas. O número máximo, pedagogicamente aceitável, é de 45 alunos e, quanto maior o número de alunos, maior os danos à saúde do professor: “o número elevado de alunos em uma mesma Turma dificulta o domínio de sala de aula, exige mais das cordas vocais do professor, requer maior autoridade e implica em maior número de provas e trabalhos a serem corrigidos.”²⁴⁰

Há que ser delimitado o número máximo de alunos, sob pena de multa da empresa: “o entendimento compartilhado pelo Ministério da Educação (MEC) é bastante razoável ao fixar, historicamente, entre 45 e 50 o número ideal de alunos por sala de aula.”²⁴¹

4.3.2.9 A figura do professor substituto

Antigamente, as instituições de ensino contavam com o chamado “professor substituto”. Tal figura, contudo, não existe mais por isso o professor não pode faltar, não pode adoecer e deve ser infalível. Como agir sempre dessa maneira infalível?

Segundo Giovânia Costa:

Sabemos que o professor, mesmo o mais consciente e empenhado na sua prática como educador, não está livre de problemas e poderá precisar faltar. E aí? O que fazer com os alunos? Mandar embora para casa? Ficar no pátio esperando o outro tempo? Desarrumar o horário de outros professores, pedindo: “dá para adiantar para a turma X? Aí começam as improvisações... Não estou com isso querendo responsabilizar o professor (cada um sabe de si e dos seus motivos para faltar), mas sim a própria escola, que no meu entender deve ter um plano B para tais situações. Antigamente, havia o professor substituto, mas a carência de pessoal já é tanta que hoje seria um luxo ter alguém só para cobrir às faltas.”²⁴²

Deve-se proteger a saúde física e mental dos nossos professores, e para isso precisa ser retomada a figura do professor substituto.

4.3.2.10 Avaliações apócrifas

²⁴⁰ MARQUES DE LIMA (A), *op. cit.*, p. 35.

²⁴¹ *Ibidem.*, p. 36.

²⁴² INTERNET. Disponível em: <http://www.educacaopublica.rj.gov.br/suavoz/0051.html>. Acesso em: 21 jan 2011.

Os professores deveriam ser avaliados por meios idôneos, com direito ao contraditório e ampla defesa, e não da forma como hoje ocorre, expondo o professor ao escárnio da comunidade, sem nenhuma proteção.

Essas avaliações, na maioria anônimas, expõem o educador, que fica acuado frente ao empregador e ameaçado de perder o emprego por uma avaliação dessa estirpe.

Na opinião de Zaragoza: “a valorização do trabalho dos professores poucas vezes se baseia em uma razão clara. O boato e a reputação, tanto em sentido positivo ou negativo, são o veículo habitual do reconhecimento de seu trabalho.”²⁴³

Esse tipo de avaliação há que terminar.

4.3.2.11 Nexo epidemiológico

No que diz respeito ao nexa técnico epidemiológico, o elenco do Decreto 6.042/2007 não contemplou os professores. Não foram catalogadas as doenças que mais acometem os docentes como tendo nexa técnico epidemiológico com as instituições de ensino.

Aliás, nenhuma doença foi catalogada como tendo nexa técnico epidemiológico com as instituições de ensino, o que nos sugere a fragilidade desse elenco e a necessidade de serem tomadas medidas urgentes para corrigir essa lacuna lastimável.

4.3.2.12 Problemas Periciais

Há que se destacar a inexistência de Peritos Oficiais, funcionários públicos concursados fazendo as perícias trabalhistas. A figura do “perito nomeado por confiança do Juízo” dá azo à falta de credibilidade a essas perícias, motivando possíveis interesses particulares nos resultados.

Além disso, as perícias em Professores com doenças psiquiátricas não poderiam ser feitas por médicos que não tem formação em psiquiatria (ginecologistas, por exemplo). Só poderiam ser nomeados Peritos, nesses casos, Psicólogos ou Psiquiatras, e não da forma como ocorre com profissionais nomeados não conhecem devidamente essa especialidade.

²⁴³ ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 34.

4.4 O papel de cada um - PEC 19/10

Não adianta esperar somente pelos outros, é necessário que o professor busque o autoconhecimento e satisfação de suas necessidades. Como diz Carlotto: “o professor conhece muito sobre o quê e como ensinar, mas pouco sobre os alunos e muito menos sobre si mesmo.”²⁴⁴

É um fenômeno da civilização ocidental não conhecer a si mesma, enfatizando os bens materiais em detrimento da verdadeira felicidade. Os professores não fugiram a essa regra, e agora pagam o preço de tal postura com sua saúde física e mental.

Zaragoza nos aponta a importância do autoconhecimento:

Conhecer a si mesmo é a primeira regra para o bom domínio de classe. Já que o professor está fortemente implicado nas personalidades de seus alunos, precisa ter uma compreensão clara de si mesmo, suas necessidades, suas ansiedades e seu estilo pessoal de se expressar e relacionar com os outros.²⁴⁵

Para Huberto Rohden: “auto-realização supõe auto-conhecimento. Quem se identifica com seu ego ilusório vive num perpétuo círculo vicioso. Por isso nenhum país do mundo pode estabelecer um sistema educacional eficiente sem primeiro criar centros de autoconhecimento”.²⁴⁶

Então os professores devem buscar o que lhes fazem bem, o sentido da vida, a felicidade plena. É um direito de todos ser feliz e buscar a felicidade.

A PEC da Felicidade não obrigaria o governo a criar projetos com o objetivo de garantir a felicidade dos cidadãos. O objetivo, segundo Cristovam Buarque, seria o de carimbar no imaginário da sociedade a importância da dignidade humana. “Evidentemente as alterações não buscam autorizar um indivíduo a requerer do Estado ou de um particular uma providência egoística a pretexto de atender à sua felicidade.”²⁴⁷

Para Buarque, o governo pode garantir aos cidadãos o direito à busca da felicidade cumprindo os demais direitos, como saúde, educação e segurança. “Todos os direitos previstos na Constituição – sobretudo, aqueles tidos como fundamentais – convergem para a felicidade da sociedade”, completa.

²⁴⁴ CARLOTTO, *op. cit.*, p. 27.

²⁴⁵ ZARAGOZA, *op. cit.*, p. 130.

²⁴⁶ ROHDEN, Humberto. *Em educação do homem integral*. São Paulo: Martin Claret, 2005. p. 60.

²⁴⁷ INTERNET. Disponível em: <http://espacoabertopebas.blogspot.com/2010/11/pec-que-inclui-busca-pela-felicidade-na.html>. Acesso em: 22 dez. 2010.

4.5 Os princípios da prevenção e da precaução no alcance da minimização dos riscos ambientais identificados no meio ambiente de trabalho do professor: um avanço é possível

Proteger o trabalhador é avanço reconhecido pelo ordenamento jurídico brasileiro, entretanto, na prática, percebe-se que ainda há uma resistência ou limitação jurisprudencial, quando da aplicação do princípio da precaução em prol da saúde do trabalhador

Os dados estarrecedores sobre acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, mortes, invalidez e, principalmente, o verdadeiro surto de doenças psicossomáticas do obreiro demonstram que os procedimentos até então adotados não são eficazes. É necessário pensar de outra forma, e não só pensar, o problema é pôr em prática. Enquanto pensamos, há uma legião de trabalhadores lesionados, inválidos. O Estado gasta de forma alarmante com medicina paliativa, auxílio doença, auxílio acidente e aposentadorias por invalidez, perdendo irremediavelmente o que deveria ser o maior patrimônio de um País: o trabalhador.

Para Guilherme José Purvin de Figueiredo, o Programa Internacional para Melhora das Condições e Meio Ambiente do Trabalho (PIACT), a Convenção OIT 155 e o Capítulo 29 da Agenda 21 (“Fortalecimento do Papel dos Trabalhadores e de seus Sindicatos”), surgidos nessa época, “repudiaram o comércio da saúde e priorizaram valores sócio-ambientais e de dignidade do trabalhador”.²⁴⁸

Pode-se dizer, com isso, que a Constituição Federal de 1988 acolheu o princípio da prevenção nesse art. 225, *caput*, ao impor ao Poder Público e à coletividade o dever de preservar o meio ambiente para as presentes e futuras gerações.

Mas o princípio da prevenção foi positivado desde a Lei 6.938/81, que instituiu a Política Nacional do Meio Ambiente.

Em seu artigo 2º rezou:

A Política Nacional do Meio Ambiente tem por objetivo a preservação, melhoria e recuperação da qualidade ambiental propícia à vida, visando assegurar, no País, condições ao desenvolvimento sócio-econômico, aos interesses da segurança nacional e à proteção da dignidade da vida humana.

Existe diferença entre princípio da precaução e princípio da prevenção, como ensina Vergani:

O princípio da precaução não se confunde com o clássico princípio da prevenção, segundo o qual se deve primeiramente constatar a produção do dano, para, posteriormente, agir. Através

²⁴⁸ FIGUEIREDO, *op. cit.*, p. 78.

do princípio da precaução, deixa-se de lado essa lógica, executando-se a medida necessária à proteção ambiental, sem adiamento. Em caso de dúvida ou incerteza, deve-se agir imediatamente. A incerteza sobre os prováveis efeitos nocivos de um determinado produto não deve ser capaz de evitar a adoção de medidas de proteção à saúde e ao meio ambiente. Além disso, os princípios da precaução e da prevenção estão diretamente ligados à atuação preventiva. Ambos objetivam proporcionar meios para mitigar a ocorrência de degradação do meio ambiente, ou seja, são medidas que, essencialmente, buscam minimizar a existência de risco.²⁴⁹

O princípio da precaução está diretamente ligado à atuação preventiva. Ambos objetivam proporcionar meios para impedir que ocorra a degradação do meio ambiente, ou seja, são medidas que, essencialmente, buscam evitar a existência do risco.

O princípio da prevenção é uma conduta racional frente a um mal que a ciência pode objetivar e mensurar, que se move dentro das certezas das ciências. A precaução, pelo contrário, enfrente a outra natureza da incerteza: a incerteza dos saberes científicos em si.

Em termos práticos, Cristiane Derani, assim define o princípio da precaução:

Precaução é cuidado. O princípio da precaução está ligado aos conceitos de afastamento de perigo e segurança das gerações futuras, como também a sustentabilidade das atividades. Este princípio é a tradução da busca da proteção da existência humana, seja pela proteção de seu ambiente como pelo asseguramento da integridade da vida humana. A partir desta premissa, deve-se também considerar não só os riscos futuros decorrentes de empreendimentos humanos, os quais nossa compreensão e o atual estágio de desenvolvimento da ciência jamais conseguem captar em toda densidade.²⁵⁰

A Carta Política fala em “redução dos riscos inerentes ao trabalho”. Essa preocupação é uma constante na sociedade e Direito modernos, quando as infinitas possibilidades tendem a aumentar os riscos.

A dogmática Kelseniana, em sua Teoria Pura do Direito, presa à noção de Estado e à norma, não conseguiu acompanhar as atuais necessidades dessa sociedade moderna e globalizada. Para Leonel Severo Rocha, Germano Schwartz & Jean Clam: “[...] é preciso ver a sociedade como tentativa de construção do futuro. É difícil observar-se o Direito atual usando-se somente critérios dogmáticos normativistas”.²⁵¹

É necessário ver-se o direito como algo dinâmico, que interage com os demais setores autopoieticos da sociedade, para que os chamados “novos direitos”, como o direito ambiental do trabalho, sejam efetivamente colocados em prática.

Segundo Rocha, Schwartz e Clam:

²⁴⁹ VERGANI, *op. cit.*, p. 57.

²⁵⁰ DERANI, Cristiane. *Direito Ambiental econômico*. 2ª ed. São Paulo: Max Limonad, 2001, p. 167.

²⁵¹ CLAM, Jean; ROCHA, Leonel; SCHWARTZ, Germano. *Introdução à teoria do sistema autopoietico do Direito*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005, p. 39.

Existe a necessidade de se relacionar o direito com a política e a sociedade – e essa questão não é nada simples. Não basta apenas dizer-se que é preciso pensar-se o direito juntamente com a política e a sociedade, quanto a isso, há certo consenso. O problema está em dar um sentido pragmático a essa assertiva.²⁵²

Não é mais possível se pensar em saúde e meio ambiente analisando-se fatos isoladamente. Existe uma relação do indivíduo com os diversos setores autopoiéticos da sociedade, assim como existe uma relação entre os elementos físicos do ambiente de trabalho e os fatores emocionais.

Além disso, o local de trabalho não é mais, apenas, a sede da empresa. Isso a própria Lei Federal 8.213/91 admite, ao reconhecer como acidente de trabalho não só aquele que ocorre dentro da empresa:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:
IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:
a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Para Pinto:

A aparente preocupação do legislador quanto às condições inerentes às atividades dos empregados não se fazia completar por medidas de semelhante natureza no que se refere à proteção ao seu ambiente externo ou àquele em que passava o restante do tempo, em sua casa, ao lado da família. Em outras palavras, cuidava-se, no terreno teórico-legislativo, da situação no interior das empresas e estabelecimentos, mas se relegava ao esquecimento, de maneira quase completa, tudo aquilo que se passava do lado de fora.²⁵³

Para Júlio César de Sá da Rocha: “[...] é cada vez mais importante a análise acerca dos elementos psicológicos como pressão para desempenho da atividade, que desencadeia a depressão e distúrbios emocionais”.²⁵⁴

²⁵² Ibidem, p. 15.

²⁵³ PINTO, *op. cit.*, p. 21.

²⁵⁴ ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho: Dano, prevenção e proteção jurídica*. São Paulo: Ltr, 1997, p. 221.

A Organização Mundial de Saúde considera a saúde como bem-estar físico, psíquico e social, e não apenas a ausência de doença. Também aqui se vê o reconhecimento da influência de diversos setores da sociedade na saúde do trabalhador.

Diante de todas as modificações, para a concretização desse novo direito é crucial entender-se o sistema jurídico “[...] dentro da possibilidade do sistema legal ser também um sistema aberto cognitivamente, obtém-se uma visão de pluralismo jurídico a contra senso do "velho" monismo que admite apenas um sistema legal, o estatal.”²⁵⁵

Segundo Luhmann, o sistema legal é ao mesmo tempo fechado e aberto, ele é “um sistema que pertence a sociedade e a realiza”.²⁵⁶ Dentro dessa visão autopoiética, constroi-se uma nova hermenêutica, admitindo o Direito maior participação da sociedade nas decisões, reduzindo as complexidades.

²⁵⁵ RODRIGUES, Gisele. *Direito Ambiental do trabalho*. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/x/19/41/1941/>. Acesso em: 13 mar. 2005.

²⁵⁶ LUHMANN, Niklas. *Legitimação pelo procedimento*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1980. p. 23.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Antes de concluirmos apontando o que pode ser feito para tornar o meio ambiente de trabalho dos professores digno, são necessárias algumas considerações preliminares.

A profissão de professor historicamente esteve atrelada à ideia de abnegação e sacerdócio, o contribuiu para a degradação física da categoria e sua tímida luta por melhores condições de trabalho.

No processo de industrialização, o mercado ofereceu novas e mais rentáveis oportunidades de trabalho aos homens, que não o magistério. Houve, então, a inserção das mulheres na docência, ocorrida no Brasil no século XIX. Nesse momento de inserção feminina, ao magistério foram atribuídas características maternas como docilidade, dedicação e pouca reivindicação. Isto é: somou-se à noção de abnegação e sacerdócio a docilidade, a dedicação e pouca a reivindicação. As discussões sobre direitos e carreira se tornaram ainda mais difíceis, o que justifica os baixos salários e a exploração que perduram até hoje.

Especialmente a partir da década de 1990, até hoje, os trabalhadores da educação foram inseridos no processo de *mercantilização do ensino*, criado e sempre alimentado pela política neoliberal, quando o aluno deixa de ser aprendiz e passa a ser “cliente”, cheio de si por ter muitos “direitos”.

Nesse processo de *mercantilização do ensino*, apela-se para o indivíduo docente em detrimento da Categoria. Isso contribui para a perpetuação da sua tímida união na defesa de direitos e melhores condições de trabalho, justificando mais uma vez os baixos salários e a exploração.

O contexto neoliberal e globalizado não representou aumento de salários e melhores condições de trabalho para os professores. Ao contrário, trouxe novas tarefas a eles, que hoje são obrigados a desempenhar funções que antes eram da família - ensinar a comer com os talheres, ensinar o respeito ao próximo - além de atribuir-lhes novas funções associadas à tecnologia - responder e-mails de alunos, pais, direção, estar atualizado com as mais modernas notícias para estar sempre a par do que acontece com receio de falar algo desatualizado, obrigar-se a comprar material de ponta com seu salário indigno para dar instrução de ponta a seus alunos-.

A autoridade do professor em sala de aula foi minimizada e a ideia de um professor competente não é mais a de um indivíduo enérgico e responsável. Passou a ser a de amigo, artista, médico, psicólogo, assistente social, alguém sempre disposto a ouvir e resolver

qualquer tipo de problema, enfim, um profissional que abre mão de sua vida pessoal para bem exercer a docência. Essa nova noção de professor suplantou, de novo, a possibilidade de alcançar melhores condições de trabalho para a categoria.

Esse cenário histórico ilustra o meio ambiente de trabalho dos professores, repleto de riscos, estressores e penosidade: ruído, poeira, iluminação, pó do giz, escadas, ausência de ventilação nas salas de aula, calor, postura imprópria, movimentos repetitivos, escrita difícil no quadro, manutenção de postura inadequada do corpo, transporte de material didático pesado, trabalho em pé, ausência de material de trabalho adequado e ergonômico, intenso uso da voz, controle rígido de produtividade, estresse, assédio moral, acúmulo de tarefas diversificadas, violência, competitividade, mercantilização do ensino, sobrecarga de trabalho.

Foi interessante descobrir que os gestores escolares não respeitam os intervalos intrajornada dos docentes. Devido aos salários aviltantes, os professores lecionam até três turnos por dia, todos os dias da semana. Levando em conta as atividades extraclasse (no mínimo, uma hora por dia por turma), mais a sobrecarga de trabalho e a hora *in itinere*, resta evidente que os professores não estão usufruindo intervalo intrajornada de 11 horas, esculpido no art. 66 da CLT.

Observou-se, ainda, que a degradação do meio ambiente de trabalho dos professores não ocorre somente no Brasil, a crise existente aqui se repete no mundo inteiro na atividade docente. Os mestres encontram-se encurralados e veem apenas duas alternativas: ou adoecem em função do trabalho, ou desistem da profissão.

Desde a década de 80, países desenvolvidos como Suécia, França e, especialmente, a Espanha vêm denunciando a questão do mal-estar docente, o sofrimento físico e psíquico da categoria.

A partir da década de 60, OIT e UNESCO focam seus esforços na profissão docente. A recomendação de 1966 da OIT/UNESCO traz a preocupação com a formação contínua dos professores, a necessidade de se proteger a estabilidade deles, inclusive contra demissão imotivada, busca proteção contra atos arbitrários, trazendo implicitamente a figura do assédio moral, mostra preocupação com a saúde dos mestres, falando até de acidente do trabalho e doenças profissionais. Também expressa apreensão com a superlotação das salas de aula, a falta de materiais adequados, a sobrecarga de trabalho, os baixos salários e a grave crise mundial de escassez de professores.

A recomendação de 1997 da OIT/UNESCO aponta a preocupação com a pesquisa e formação continuada dos professores, a ausência de material adequado, o problema da evasão mundial de professores. Aponta a questão do assédio moral e violência, a despedida arbitrária,

as injustas e perniciosas avaliações apócrifas, a sobrecarga de trabalho, baixos salários e necessidade de criação de um meio ambiente de trabalho saudável para os profissionais da educação.

O Programa de Erradicação do Trabalho Infantil – IPEC, da OIT, reconhece como degradado o meio ambiente de trabalho dos professores, quando diz da falta de salário digno, material de trabalho adequado, sobrecarga, metas e tarefas inúmeras.

A mensagem ao Dia Mundial dos Professores 2010 da OIT, UNESCO, UNICEF e PNUD também nos apresenta a questão das “condições de trabalho extremamente difíceis”, o risco até de vida enfrentado pelos docentes, os baixos salários, más condições de trabalho; tudo isso desencorajando o ingresso e permanência na função.

Também foi interessante concluir que todo o corpo do mestre é usado intensa e concomitantemente para o desempenho do magistério: olhos, pernas, ouvidos, voz, coluna, braços, mãos. Os professores leem, digitam, escrevem, corrigem provas, falam, cantam, escutam, interpretam, gesticulam, andam, correm, ficam em pé, sentados, agachados, curvados, dirigem, pegam ônibus. Encontram-se, assim, exaustos física e emocionalmente.

A exaustão física e mental colore a figura da penosidade existente no meio ambiente de trabalho dos professores, acarretando doenças ocupacionais como Neuroses, Estresse ocupacional, Depressão, Ansiedade, Pânico e Síndrome do Pânico, Insônia, Transtorno Afetivo Bipolar, Esquizofrenia, Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), Acrômico, Distúrbios da voz e a síndrome de *burnout*.

O silêncio dos professores e dos empregadores acerca dessas doenças ocupacionais (gerando não emissão de CAT e estatísticas não fidedignas), a inexistência de peritos concursados na justiça do trabalho, a realização de perícias nas quais moléstias psíquicas são investigadas por profissionais que não são psiquiatras nem psicólogos, a tendência de os médicos peritos dizer que as doenças são puramente “genéticas” -sem sequer fazer exame do material genético do professor-, a inclinação dos Juízes de seguir a conclusão da perícia mesmo quando ela é totalmente contrária aos atestados particulares trazidos pelos educadores, tudo isso dificulta o reconhecimento do nexos causal entre a doença do professor e a atividade docente.

É necessário uma urgente mudança de tais atitudes e o abandono delas, pois elas dificultam, inclusive, o reconhecimento de um nexos técnico previdenciário entre a atividade de professor e as doenças ocupacionais que o acometem.

A boa surpresa foi perceber que o Decreto 3.048/99, modificado juntamente com suas listas “A” e “B” de seu anexo II pelo Decreto Nº 6.957/ 2009 trouxe avanços para os professores, principalmente para o reconhecimento das doenças (agravos) associados aos agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza profissional, a teor do art. 4º acima citado. Agora, há nexos técnico-profissional ou do trabalho, fundamentado nas associações entre patologias e exposições constantes das listas A e B desse Decreto 3.048/99.

As listas “A” e “B”, anexo II, do Decreto 3.048/99 referem como “agentes etiológicos ou fatos de risco de natureza ocupacional” a) ritmo de trabalho penoso, b) outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho, c) circunstância relativa à condição de trabalho, d) condições difíceis de trabalho, e) posições forçadas e gestos repetitivos. Da letra “a” até a letra “d” são agentes etiológicos ou fatos de risco de natureza ocupacional relacionados às doenças psíquicas que mais acometem os professores: síndrome de *burnout*, transtornos afetivos, ansiedade, estresse, esquizofrenia, neurose. A letra “e” se refere a lesões por esforços repetitivos, especialmente LER e DORT.

É por isso que cabe fazer um grande destaque, vez que o ritmo de trabalho penoso é uma realidade dos professores desde o Decreto nº. 53.831/64. Então, esse antigo reconhecimento da penosidade facilita o reconhecimento do nexo causal entre “ritmo de trabalho penoso” e várias patologias como ocupacionais; mas especialmente a síndrome de *burnout*.

Triste foi concluir que, devido às subnotificações das doenças ocupacionais à Previdência Social, o nexo técnico epidemiológico entre as doenças dos professores e seu ambiente de trabalho não é fidedigno. Muitos professores ainda adoecerão no silêncio para que, um dia, suas vozes sejam ouvidas.

A pesquisa “Condições de Trabalho e Saúde dos Trabalhadores nas Instituições de Ensino Privado do Rio Grande do Sul”, realizada em 2009 pelo SINPRO/RS, Sinpro Caxias e Sinpro Noroeste (Ijuí), trouxe a figura do assédio moral como o maior problema enfrentado pelos professores; aquele que causa maior sofrimento, desgaste no trabalho e doenças ocupacionais, muito pior até do que os baixos salários.

Esse problema alarmante de assédio moral anda em descompasso aos princípios do Direito Ambiental esculpidos na carta magna, haja vista a saúde mental e psíquica dos trabalhadores da educação não estar sendo protegida como quer a Constituição Federal de 1988.

Interessante perceber ser moderna e a concepção que considera o educador um profissional trabalhador. De acordo com o pensamento medieval, a atividade laboral (trabalho

físico) era secundária e indigna. Essa concepção recente dificulta o reconhecimento da necessidade de um novo meio ambiente de trabalho aos professores.

Ao mesmo tempo em que vivemos um momento em que são ampliados os direitos de proteção ao trabalhador, a classe dos professores fica prejudicados, devido a essa antiga concepção de que seu trabalho é meramente intelectual. Como exemplo disso, trazemos o de um trabalhador operário que, via de regra, recebe sempre nem que seja um mínimo treinamento para sua atividade; enquanto ao professor apresentam apenas a sala de aula e quando muito um “boa sorte”.

Urge que os professores sejam considerados como trabalhadores tanto quanto os demais, obviamente diferente na sua especialidade, mas respeitando-se os princípios de isonomia face aos demais trabalhadores esculpidos na Carta Política. Eles também precisam de ginástica laboral, pausas, serviço de psicologia e fonoaudiologia ao seu dispor nas instituições de ensino.

Precisamos fornecer aos mestres meios, instruções e treinamento para o bom desempenho de seu mister. Considerá-lo um improvisador, artista; até um “inspirado”, considerar sua profissão um “sacerdócio”, considerar que deve tapar todos os furos do sistema educacional com sua “criatividade” é tratamento que, além de falso, traz consequências nefastas à saúde dos professores.

O poder público, os legisladores e empregadores estão pecando por omissão. O futuro da educação está nas mãos de necessárias medidas a serem tomadas. É preciso atentar para o trabalho do professor e a sua saúde psíquica, a fim de fomentar mudanças, atitudes novas formas de organização do meio ambiente de trabalho docente. O desenvolvimento da Educação e a proteção ambiental caminham juntos, não sendo possível analisá-los isoladamente: ambos constituem direitos humanos do interesse comum da humanidade.

Chama atenção o fato de que, nos exames admissionais, demissionais e periódicos nem a voz, nem a saúde mental dos professores é analisada, apesar de suas notórias doenças nesses áreas. Tal constatação sugere a necessidade de urgente mudança de paradigma e procedimento nesses exames.

Os ruídos em sala de aula estão acima do conforto acústico, vindo a calhar a adoção de adequado isolamento acústico das salas de aula, projeto arquitetônico adequado a fim de prevenir a reverberação; bem como o uso de microfones, tudo a ser definido por leis ou Normas Regulamentadoras.

A iluminação nas salas de aula não é uniforme; por vezes iluminada demais, noutras apresentando pouca luminosidade. Imperioso se faz a criação de um estudo acerca da adequada iluminação em sala de aula, tornando-a obrigatória em todos os níveis de ensino.

A temperatura dos recintos escolares não é adequada à saúde dos professores, inexistindo fiscalização. Dizemos isso levando em consideração que temperaturas de conforto térmico são entre 20 e 23 graus Celsius (NR 17, item 17.5.2).

Há que ser estabelecido outro critério para compra de mesas, cadeiras, quadro-negro, para os professores nas instituições de ensino que não seja “o mais barato”; ou seja: é necessária adoção de materiais didáticos ergonômicos, reguláveis e confortáveis nas instituições de ensino não apenas para os alunos, mas, principalmente, para os professores.

O entendimento do Ministério da Educação (MEC), que fixou entre 45 e 50 o número ideal de alunos por sala de aula, deveria ser determinado por Lei como obrigatório, com previsão de multa para quem o descumprir.

A antiga figura do professor substituto, extirpada pelo processo de “mercantilização do ensino”, deveria voltar a ser obrigatória, deixando assim de sobrecarregar os professores que, hoje, podem estar morrendo, mas não podem faltar, não podem ficar doentes, não podem fraquejar jamais, gerando sobrecarga desumana.

As avaliações apócrifas e injustas deveriam ser proibidas, sempre se respeitando o contraditório e o direito de ampla defesa, os quais devem imperar indistintamente, oportunizando-se aos professores o direito de defenderem-se das acusações e de saber quem os está acusando.

O inciso XXXVII, do artigo 5º, da Constituição Federal estabelece que “não haverá juízo ou tribunal de exceção”. Mesmo assim, os professores são frequentemente julgados e condenados por avaliações anônimas, sem chance alguma de defesa, não havendo nenhum impedimento ou obstáculo para esse tipo de julgamento.

Faz-se necessária a definição legal e nacional de professor, ritmo de trabalho penoso, assédio moral e *bullying*, para que as vítimas não sejam prejudicadas. Urge eleger políticos comprometidos com a questão docente.

Deve-se entender a saúde como bem-estar físico, psíquico e social, e não apenas a ausência de doença, conforme ensina a Organização Mundial da Saúde, reconhecendo a influência de diversos setores autopoieticos da sociedade na saúde do trabalhador e seu meio ambiente de trabalho.

Para que haja as modificações almejadas ao meio ambiente de trabalho dos professores, necessária a união da categoria e uma visão holística e interdisciplinar da

questão, agregando definições de diversas áreas do conhecimento e nunca se esquecendo da economia e da política.

E que todos professores possam buscar a felicidade plena, sem esperar apenas pela intervenção alheia, não esquecendo do seu protagonismo na preservação de sua saúde, além disso, não caiam na falácia da civilização ocidental de não conhecer a si mesmos e, dessa forma, enfatizando apenas o acúmulo de bens materiais em detrimento da verdadeira felicidade.

REFERÊNCIAS

- ABRAMOVAY, Miriam; RUA, Maria das Graças. *Violência nas escolas*. Brasília: UNESCO, 2002.
- AMES, Maria Alice Canci. O trabalho do professor e a elasticidade da jornada. In: *Revista Textual*, junho, 2008, Porto Alegre, RS.
- ANDRADE, Maria José Silva. *Entre o prazer e a dor na docência: notas sobre o adoecimento do/a educador/a*. Disponível em: <http://www.andes.org.br/2009/arquivos/pesquisas.doc>. Acesso: 21 set 2010.
- ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Doença ocupacional e estabilidade no emprego. A saúde dos trabalhadores na Educação. In: *Direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores no ensino privado*. São Paulo: Ltr, 2008.
- ARAÚJO, Carla Roberta Lima de. *Cuidados especiais para quem utiliza a voz profissionalmente*. Disponível em: <http://www.fonoaudiologia.com/trabalhos/estudantes/estudante-005.htm>. Acesso: 02 fev 2010.
- ARISTÓTELES. *A política*. São Paulo: Escala Nacional, 2006.
- ARROYO, Miguel. *Arroio em ofício de mestre: imagens e auto-imagens*. Petrópolis/RJ: Vozes 2002.
- BASSANESI, Carla. *História das mulheres no Brasil*. 3ª ed. São Paulo: Contexto, 2000.
- BESSA, Leonardo Rodrigues Itacaramby. *Meio ambiente de trabalho enquanto direito fundamental, sua eficácia e meios de exigibilidade judicial*. Elaborado em 12/2009. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/13960/meio-ambiente-de-trabalho-enquanto-direito-fundamental-sua-eficacia-e-meios-de-exigibilidade-judicial>. Acesso: 12 dez 2010.
- CARLOTTO, Mary Sandra. A síndrome de *burnout* e o trabalho docente. In: *Psicologia em Estudo*, Maringá, v.7, ano 2002, p. 22. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v7n1/v7n1a03.pdf>. Acesso: 26 nov 2009.
- CARMO, Paulo Sérgio do. *A ideologia do trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Moderna, 1996.
- CLAM, Jean; ROCHA, Leonel; SCHWARTZ, Germano. *Introdução à teoria do sistema autopoético do Direito*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.
- CODO, Wanderley. *Educação: carinho e trabalho*. Petrópolis: Vozes, 2002.
- CUNHA, Maria Isabel da. *O bom professor e sua prática*. Campinas: Papirus Editora, 1989.

DA SILVA, Marcos Wanderley. *Princípios constitucionais afetos à educação*. São Paulo: SRS Editora, 2009.

DARTORA, Cleci Maria. *Aposentadoria dos professores*. Curitiba: Juruá, 2009..

DERANI, Cristiane. *Direito Ambiental econômico*. 2ª ed. São Paulo: Max Limonad, 2001.

FELKER, Reginald. *O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

FERREIRA, Nadja Souza. *Avaliação dos riscos ocupacionais no ambiente de trabalho dos professores do Ensino Fundamental, Médio e Superior - Estudo da penosidade, insalubridade e periculosidade*. Tese de Doutorado apresentada em 2008. Disponível em: http://www.proped.pro.br/teses/teses_pdf/2004_1-73-DO.pdf. Acesso: 02 dez 2010.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin de. *Tutela da saúde dos trabalhadores sob a perspectiva do Direito Ambiental*. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1203>>. Acesso em: 22 mai. 2008.

FREUDENTHAL, Sérgio Pardal. *Aposentadoria especial*. São Paulo: Ltr, 2000.

GADOTTI, Moacir. *Globalização e educação - Ideias para um debate*. Disponível em: http://www.paulofreire.org/pub/Institu/SubInstitucional1203023491It003Ps002/Globalizacao_educ_2003.pdf. Acesso: 04 nov 2010.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Acidentes do trabalho – Doenças ocupacionais*. Cidade: Editora, ano.

GRUPO DE ESTUDOS DO SINDICATO DOS PROFESSORES DE CAXIAS DO SUL. O professor e a jornada de trabalho invisível: uma tese jurídica sobre a remuneração das atividades extraclasse. In: *Revista Justiça do Trabalho*. Porto Alegre: HS Editora, 2008.

GUIMARÃES, Janaína Rosa. *Violência escolar e o fenômeno bullying: a responsabilidade social diante do comportamento agressivo entre estudantes*. Disponível em: <http://jusvi.com/artigos/41126>. Acesso em: 10 ago. 2010.

INTERNET. *A recuperação começa com os professores*. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/educat.htm>. Acesso em: 23 nov. 2010.

_____. *Professores, educadores e suas organizações de Educação - Educação no trabalho do IPEC*. Disponível em: <http://www.ilo.org/iphec/Action/Education/Teacherseducatorsandtheirorganizations/langen/index.htm>. Acesso em: 23 nov. 2010.

_____. Disponível em: <http://www.brasilecola.com/doencas/depressao-2.htm>. Acesso em: 30 nov. 2010.

_____. Disponível em: <http://www.manualmerck.net/?id=110>. Acesso em: 30 nov. 2010.

_____. Disponível em: <http://www.drauziovarella.com.br/Sintomas/286/insomnia>. Acesso em: 11 dez. 2010.

_____. Disponível em: <http://www.brasilecola.com/doencas/o-transtorno-bipolar.htm>. Acesso em: 30 nov. 2010.

_____. Disponível em: <http://www.drauziovarella.com.br/Sintomas/250/sindrome-do-tunel-do-carpo>. Acesso em: 25 mai. 2010.

_____. Disponível em no site <http://www.drauziovarella.com.br/ExibirConteudo/2342/l-e-r>. Acesso em: 11 dez. 2010

_____. Disponível em: <http://www.educacaopublica.rj.gov.br/suavoz/0051.html>. Acesso em: 21 jan. 2011.

_____. Disponível em: <http://espacoabertoebas.blogspot.com/2010/11/pec-que-inclui-busca-pela-felicidade-na.html>. Acesso em: 22 dez. 2010.

_____. Disponível em: <http://noticias.terra.com.br/educacao/interna/0,,OI3471257-EI8266,00.html>. Acesso em: 22 dez. 2010.

_____. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/noticias/2155846/camara-rejeita-obrigatoriedade-de-microfone-para-professor>. Acesso em: 15 dez. 2010.

_____. Disponível em: <http://profeanaclaudialucas.blogspot.com/2010/11/professora-agredida-por-aluno-em-escola.html>. Acesso em: 18 nov. 2010.

_____. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article6>. Acesso em: 19 nov. 2010.

_____. Disponível em: <http://www.geomundo.com.br/sala-dos-professores-20121.htm>. Acesso em: 19 nov. 2010.

_____. Disponível: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/ceart/about.htm>. Acesso em: 25 nov. 2011.

JORGE, Miguel R. (coord). *Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - DSM-IV*. Tradução de Dayse Batista. 4ª ed. Porto Alegre: Editora Artmed, 2000. p. 264.

KAPLAN Harold I.; SADOCK Benajamin J.; GREBB Jack A. *Compêndio de Psiquiatria*. 7ª ed. São Paulo: Editora Artmed, 1994.

KOKOL, Awdrey Frederico. *Direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, princípios constitucionais e a demissão coletiva no ordenamento jurídico brasileiro: um estudo do caso*. In: Anais XVIII Encontro Nacional do CONPEDI, Fortaleza, jun. 2010. Florianópolis: Embracer, ano.

KRACIUNAS, Wilson. *Magistério - Paixão e morte. O estresse no trabalho docente*. Disponível em: <http://www.sinpro-abc.org.br/saude.asp>. Acesso: 19 nov. 2010.

LIMA, Viviane Aparecida de. *A mercantilização da educação e a desvalorização da docência*. Disponível em: <http://www.contee.org.br/desnacionalizacao/m7.htm> Acesso em: 21 nov. 2010.

LOGUÉRCIO, José Eymard. Assédio moral: gestão e responsabilidade das entidades privadas de ensino. In: *Direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores no ensino privado*. São Paulo: Ltr, 2008.

LUDWIG, Gilberto Luiz. O trabalho docente e a qualidade de ensino. In: *Revista Textual*, out/2008. Porto Alegre: Sindicato dos Professores do Rio Grande do Sul, 2008.

LUHMANN, Niklas. *Sociologia del riesgo*. México: Iberoamericana, 1992.

_____. *Teoria de la sociedad e pedagogia*. Buenos Aires: Editora Paidós Ibérica, 1996.

_____. *Legitimação pelo procedimento*. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1980.

MANGANELLI, Anelise. *A mercantilização do ensino superior: uma olhar para os trabalhadores docentes*. Monografia, 2008. Disponível: <http://www.dominipublico.gov.br/download/texto/ea000467.pdf>. Acesso em: 21 nov. 2010.

MARQUES DE LIMA, Francisco Gérson (A). *O professor no Direito brasileiro*. São Paulo: Método, 2009.

_____. (B). *O STF na crise constitucional brasileira*. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

_____. (C). *Igualdade de tratamento nas relações de trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1997.

MARTINEZ, Deolídia. *Reformas educacionais na América Latina e os trabalhadores docentes*. Belo Horizonte: Autêntica, 2003.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Manifesto do partido comunista*. São Paulo: Martin Claret, 2002.

MASLACH, C.; GOLDBERG, J. *Prevention of burnout: news perspectives*. Applied & Preventive Psychology, 1998.

MENEZES, Cláudio Armando Couce. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. In: *Revista IOB - Repertório IOB de Jurisprudência – 1ª quinzena de janeiro de 2003 – Nº 1/2003- Volume II*, p. 20.

MICHEL, Osvaldo. *Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais*. 2ª Ed. São Paulo: Ltr, 2001.

MINARDI, Fábio Freitas. *Meio ambiente de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2010.

MORIN, Edgar. *Os problemas do fim do século*. Lisboa: Editora Notícias, 1995.

NOBLAT, Ricardo. *Lucro que vem das salas de aula*. Publicada em 19/08/2010. Fonte: *O Globo*. Extraído de: <http://www.contee.org.br/noticias/educacao/nedu1751.asp>. Acesso em: 21 nov. 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Proteção jurídica do trabalhador*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

OST, François. *A natureza à margem da Lei – A ecologia a prova do Direito*. Tradução de Joana Chaves. Lisboa: Instituto Piaget, 1995.

PEREIRA, Luísa. *Os professores como profissão de risco*. Coimbra: Educare, 2000. p. 05. Disponível em: <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2008022.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2010.

PINTO, Almir Pazzianotto. *Direito Ambiental do Trabalho*. Disponível em: <http://www.cjf.gov.br/revista/numero3/artigo01.htm>. Acesso em: 30 jul. 2009.

ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho. Dano, prevenção e proteção jurídica*. São Paulo: Ltr, 1997.

ROHDEN, Huberto. *Em educação do homem integral*. São Paulo: Martin Claret, 2005.

RODRIGUES, Gisele. *Direito Ambiental do trabalho*. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/x/19/41/1941/>. Acesso em: 13 mar. 2005.

SADY, João José. *Direito do trabalho do professor*. São Paulo: LTr, 1996. p

SALVADOR, Luiz. Assédio moral – doença profissional que pode levar à incapacidade permanente e até à morte. In: *Jornal Trabalhista*. Brasília/DF: Edit. Consulex, 1996.

SILVA, José Antônio Ribeiro da. *Acidente do trabalho: responsabilidade objetiva do empregador*. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Luciane Ignácio da (B). *Convenção Internacional do Trabalho – OIT: aspectos jurídicos*. Disponível em: <http://jusvi.com/artigos/40228>. Acesso em: 13 ago. 2010.

SPAREMBERGER Raquel Fabiana Lopes; MARTINS, Ezequiel. Desenvolvimento e Direito Ambiental: a gestão democrática das cidades para a sustentabilidade. In: *Direito ambiental e Biodireito: da modernidade à pós-modernidade*. Agostinho O. K. Pereira e Cleide Calgaro (orgs.). Caxias do Sul: EDUCS, 2008.

TRINTINAGLIA, Suzymara. *Síndrome do pânico - Cenas do corpo*. Caxias do Sul: EDUCS, 2001.

VASCONCELLOS, Celso dos S. *Construção do conhecimento em sala de aula*. 6ª ed. São Paulo: Libertad, 1997.

VERGANI, Vanessa. *Os Direitos Humanos e a proteção aos migrantes ambientais frente aos riscos e desastres ecológicos*. Dissertação. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade de Caxias do Sul, 2010.

VIEIRA, Helen Paola. *Estresse ocupacional, síndrome de burnout e hardiness em professores de colégio militar* (dissertação). Universidade Católica Dom Bosco (UCDB). Mestrado em Psicologia. Campo Grande/MS, 2007, p. 45. Disponível em: http://www.tede.ucdb.br/tde_arquivos/3/TDE-20080717T134413Z84/Publico.pdf. Acesso em: 01 dez. 2010.

ZAGURY, Tânia. *O professor refém*. São Paulo: Record, 2006.

ZAMBOM, Fabiane. Para afinar o instrumento. In: *Revista Conteúdo*. 1º semestre de 2009. Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimento de Ensino, 2009.

ZAMBON, Fabiana; BEHLAU, Mara. *Voz professor – aspectos do sofrimento vocal profissional*. Disponível em: http://www.sinpro.org.br/arquivos/voz/voz_digital.pdf. p. 05. Acesso: 02 dez 2010.

ZANIN NETO, Armando; SANTOS, Sérgio de Oliveira. *A (des)valorização da vida através do Direito e da educação*. In: Anais do XVIII Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em São Paulo/SP nos dias 04, 05, 06 e 07 de novembro de 2009, p. 10. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/Anais/sao_paulo/2945.pdf Acesso em: 10 dez. 2009.

ZARAGOZA, José Manuel Esteve. *O mal estar docente*. Traduzido por Durley de Carvalho Cavicchia. 3ª ed. Bauru/SP: Editora EDUSC, 1999.

ANEXO I - RECOMENDAÇÃO RELATIVA À CONDIÇÃO DOS PROFESSORES

Aprovada pela Conferência Intergovernamental Especial sobre a Condição Dos Professores;

Convocada pela UNESCO, Paris, em cooperação com a OIT, 5 Outubro 1966;

A Conferência Intergovernamental Especial sobre a condição dos Professores;

Considerando que o direito à educação é um dos direitos fundamentais do homem, Consciente da responsabilidade dos Estados assegurarem a todos uma educação adequada, conforme ao Artigo 26º da Declaração Universal dos Direitos do Homem e aos Princípios números 5, 7 e 10 da Declaração dos Direitos da Criança e da Declaração das Nações Unidas relativa à Promoção dos Ideais de Paz, de Respeito Mútuo e Entendimento entre os Povos, Ciente da necessidade de um aumento e alargamento do ensino geral e do ensino técnico e profissional com vista à utilização plena de todas as aptidões e recursos intelectuais existentes, como condição necessária à promoção dos valores morais e culturais e à continuidade do progresso econômico e social,

Reconhecendo o papel essencial dos professores no progresso da educação e a importância do seu contributo para o desenvolvimento do homem e da sociedade moderna,

Visando assegurar ao pessoal docente uma condição que esteja de acordo com esse papel,

Tendo em conta a grande diversidade de legislações, regulamentos e usos que nos diferentes países definem as estruturas e a organização do ensino,

Tendo igualmente em conta a diversidade de estatutos que, em diferentes países, se aplicam aos professores, em particular se estão ou não submetidos ao conjunto das normas relativas à função pública,

Convencida, apesar destas diferenças, que em todos os países surgem problemas comuns no que concerne a condição dos professores e que estes problemas requerem a aplicação de uma série de normas e medidas comuns, que constituem a finalidade desta Recomendação

Tomando nota das disposições e convenções internacionais em vigor, aplicáveis aos professores e, em particular dos instrumentos relativos aos direitos fundamentais do homem,

tais como a Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, [1948], a Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, [1949], a Convenção sobre Igualdade de Remuneração, [1951], a Convenção A Recomendação de 1966 relativa à Discriminação (emprego e ocupação), [1958], adotadas pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e a Convenção para a Luta Contra a Discriminação na Educação, [1960], aprovada pela Conferência Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO);

Tomando igualmente em conta as recomendações relativas a vários aspectos da formação e da condição do professor das escolas primárias e secundárias, adotadas pela Conferência Internacional de Educação Pública convocada conjuntamente pela Organização das Nações Unidas para a Educação a Ciência e a Cultura (UNESCO) e o Secretariado Internacional de Educação (BIE), e ainda a Recomendação sobre o Ensino Técnico e Profissional, adotada em 1962 pela Conferência Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO),

Desejando melhorar as normas existentes por meio de disposições suplementares relativas aos problemas de particular importância para o pessoal docente e, em particular, remediar as conseqüência da sua escassez,

Aprova a seguinte Recomendação:

I. Definições:

1. Para os efeitos desta Recomendação:

- a) O termo «pessoal docente» ou «professores» serve para designar todas as pessoas que encarregadas da educação dos alunos.
- b) O termo «condição» empregado em relação ao pessoal docente designa, tanto a posição social que se reconhece segundo o grau de consideração atribuído à importância da função, e à competência e condições de trabalho, como pela remuneração e demais benefícios materiais que se lhe concedem, em comparação com outras profissões.

II. Campo de aplicação

2. Esta Recomendação é aplicável a todos os professores tanto dos estabelecimentos de ensino públicos e privados, de segundo grau ou dum nível mais baixo: estabelecimentos do ensino

secundário ou médio, geral, técnico, profissional ou artístico; dos estabelecimentos do ensino primário ou básico, dos jardins infantis e dos infantários.

III.Princípios gerais

3. A educação desde os primeiros anos escolarização da criança, deveria visar o pleno desenvolvimento da personalidade humana, o progresso espiritual, moral, social, cultural e econômico da comunidade, e inculcar um profundo respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais. No contexto destes valores, a maior importância deveria ser atribuída à contribuição da educação para a paz, a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e os diferentes grupos raciais ou religiosos.
4. Deveria reconhecer-se que o progresso em educação depende primordialmente das qualificações e competência do corpo docente em geral, e das qualidades humanas, pedagógicas e profissionais de cada um em particular.
5. A condição do pessoal docente deveria responder às necessidades da educação, definidas de acordo com as suas finalidades e objetivos; a plena realização destas finalidades e objetivos exige que os professores desfrutem de uma condição justa e que a profissão docente goze do respeito público que merece.
6. O ensino deveria ser considerado como uma profissão cujos membros prestam um serviço público; esta profissão exige dos educadores não apenas conhecimentos profundos e competências particulares, adquiridos e mantidos através de estudos rigorosos e contínuos, e um sentido das responsabilidades pessoais e coletivas que devem ser assumidas com vistas à educação e bem-estar dos alunos a seu cargo.
7. A formação e o emprego do pessoal docente não deveriam estar sujeitos a quaisquer formas de discriminação com base em critérios de raça, cor, sexo, religião, opiniões políticas, origem nacional ou social ou situação econômica.
8. Ao pessoal docente deveriam fixar-se condições de trabalho que lhe permitam, tanto quanto possível, um ensino eficaz e uma dedicação total às suas funções profissionais.
9. Deveria reconhecer-se que as organizações de professores podem contribuir consideravelmente para o progresso da educação e que devem consequentemente ser associadas ao processo de elaboração da política educacional.

IV.Objetivos da educação e política educacional

10. Em cada País deveriam ser tomadas as medidas adequadas para formular sempre que necessário, uma política educacional global conforme aos princípios gerais atrás mencionados, tendo em conta todos os recursos e todas as capacidades disponíveis. Ao fazê-lo, as autoridades competentes deveriam ter na devida conta as consequências para o pessoal docente, dos princípios e objetivos seguintes:

- a) É direito fundamental de toda a criança, beneficiar de todas as oportunidades de educação; deveria prestar-se uma atenção particular às crianças que exijam um tratamento educativo especial;
- b) Deveriam ser concedidas a todos, iguais facilidades para a efetivação do seu direito à educação, sem discriminação de sexo, raça, cor, religião, opiniões políticas, origem nacional ou social, ou situação econômica;
- c) Sendo a educação um serviço de fundamental importância para o interesse do público em geral deveria reconhecer que a responsabilidade da mesma incumbe ao Estado a quem compete o provimento, de uma rede de estabelecimentos escolares em número suficiente, de uma educação gratuita nesses estabelecimentos e de uma assistência material aos alunos que dela necessitem. Não quer isto dizer que o Estado limite a liberdade dos pais ou encarregados de educação quanto à escolha para seus filhos ou educandos, de escolas que não pertençam ao Estado, ou comprometa a liberdade de pessoas individuais ou coletivas de criarem e dirigirem estabelecimentos de ensino, conformes às normas educativas estabelecidas ou aprovadas pelo Estado no que respeita o ensino;
- d) Como a educação é um fator essencial para o progresso econômico, a planificação da educação deveria fazer parte integrante da planificação econômica e social adotada para melhorar as condições de vida;
- e) Sendo a educação um processo contínuo, deveria existir uma coordenação estreita entre as diferentes categorias de pessoal docente com vista a melhorar não só a qualidade do ensino a todos os alunos, mas também a condição dos professores;
- f) Os alunos deveriam ter livre acesso a uma rede suficientemente flexível de estabelecimentos de ensino, adequadamente relacionados entre si, a fim de se conseguir que nada limite as possibilidades de cada aluno alcançar qualquer nível ou tipo de educação;
- g) Em matéria de educação, nenhum Estado deveria limitar os seus objetivos educativos apenas à quantidade sem buscar de igual modo melhorar a qualidade;
- h) Em matéria de educação, o planeamento e a elaboração de programas deveriam fazer-se tanto a longo como em curto prazo; a integração proveitosa dos atuais alunos na comunidade dependerá mais das necessidades futuras do que das exigências atuais;

- i) Deveriam incluir-se, desde o princípio, em cada etapa do planejamento educacional, disposições relativas à formação e aperfeiçoamento profissional de um número suficiente de quadros nacionais do ensino, perfeitamente competentes e qualificados conhecendo a vida do seu povo e capazes de ensinar na língua materna;
- j) Pesquisa e ação de modo coordenado, sistemático e contínuo, são necessárias no domínio da formação e aperfeiçoamento de professores; elas deveriam incluir a realização de projetos cooperativos a nível internacional, e o intercâmbio dos resultados das investigações;
- k) Deveria existir uma cooperação estreita entre as autoridades competentes e as organizações, de professores, de entidades patronais, de trabalhadores e de pais dos alunos, as instituições culturais e as instituições acadêmicas e de alta cultura e investigação, com vista à definição da política escolar e educativa e dos seus objetivos específicos;
- l) Deveria dar-se especial prioridade, nos orçamentos de cada País, à atribuição de uma parte suficiente do rendimento nacional para o desenvolvimento da educação, tendo em conta que o êxito na consecução dos fins e objetivos da educação depende em grande parte dos recursos econômicos com que esta pode contar.

V. Preparação para a profissão docente

Seleção

- 11. Ao estabelecer-se a política de ingresso nos cursos de formação para os futuros professores, deveria ter-se em conta a necessidade de prover a sociedade de um número suficiente de professores que reúnam as necessárias qualidades morais, intelectuais e físicas, bem como os conhecimentos e competência requeridos.
- 12. Para satisfazer esta necessidade, as autoridades competentes deveriam providenciar para que esta formação seja suficientemente atrativa e assegurar um número suficiente de lugares em instituições adequadas.
- 13. Para ingressar na profissão docente deveria ser necessário ter finalizado os estudos prescritos numa instituição apropriada de formação de professores.
- 14. Para ser admitido nas instituições de formação de professores, o candidato deveria ter completado os estudos secundários e evidenciar as qualidades pessoais necessárias para o exercício eficaz da profissão.
- 15. Sem modificar as condições gerais de ingresso nas instituições de formação de professores, poderiam ser admitidas nessa formação as pessoas que, sem reunir todas as

condições acadêmicas requeridas, possuam uma experiência útil, nomeadamente de caráter técnico ou profissional.

16. Os futuros professores deveriam poder beneficiar de bolsas de estudo ou apoio económico que lhes permita frequentar os cursos de formação e viver decentemente; na medida do possível, as autoridades competentes devem procurar estabelecer um sistema de formação gratuita.

17. Os estudantes e demais pessoas interessadas em preparar-se para a carreira do ensino deveriam receber toda a informação relativa às possibilidades de formação e de apoio económico existentes.

18. 1) Ao avaliar-se a capacidade de total ou parcialmente exercer o ensino a qualquer pessoa que tenha adquirido a sua formação profissional no estrangeiro, conviria analisar judiciosamente a qualidade dessa formação.

2) Seria conveniente que se tomassem medidas com vista a estabelecer o reconhecimento, a nível internacional, dos títulos que conferem a capacidade para a docência, de acordo com as normas aprovadas nos diferentes países.

Programas de formação de professores

19. O objetivo da formação de professores deveria ser o desenvolvimento do seu nível geral de conhecimentos e cultura pessoal; da sua aptidão para ensinar e educar; da sua capacidade de compreensão dos princípios fundamentais que orientam o estabelecimento de boas relações humanas no interior do país e além-fronteiras; da consciência do seu dever de contribuir, pelo ensino e pelo exemplo, para o progresso social, cultural e económico.

20. Todo o programa de formação de professores deveria incluir fundamentalmente:

- a) Estudos gerais;
- b) Estudos dos elementos fundamentais de filosofia, de psicologia e de sociologia aplicadas à educação; teoria e história da educação; educação comparada; pedagogia experimental; administração escolar; métodos de ensino das diferentes disciplinas;
- c) Estudos relativos ao domínio no qual o futuro professor tem intenção de exercer o ensino;
- d) Prática do ensino e das atividades extra-curriculares, sob a direção de professores qualificados.

21. 1) Os professores deveriam adquirir a sua formação geral, especializada e pedagógica, numa universidade ou numa instituição de nível equivalente, ou numa escola especializada de formação de professores.

2) Os programas de formação podem variar, em certa medida, segundo os cargos que venham a ser entregues aos professores nos diferentes tipos de estabelecimentos escolares, tais como escolas especiais para crianças deficientes ou escolas técnicas e profissionais. Neste último caso, poderiam incluir-se nesses programas uma experiência prática na indústria, no comércio ou na agricultura.

22. Nos programas de formação de professores, a formação profissional e pedagógica tanto pode ser feita ao mesmo tempo em que os cursos de cultura geral ou de especialização, como na seqüência destes.

23. Por norma, a formação dos futuros professores deveria ser assegurada a tempo completo; deveriam, no entanto estabelecerem-se disposições especiais que permitam a candidatos menos jovens ou a pessoas em condições excepcionais, de seguirem a tempo parcial toda ou parte da formação, na condição de o conteúdo dos programas e o nível alcançado serem os mesmos dos cursos a tempo completo.

24. Seria interessante investigar da conveniência de se organizar a formação de professores de diferentes categorias, destinados quer ao ensino primário, secundário, técnico, profissional, ou a um ensino especial, em instituições organicamente ligadas entre si ou em instituições próximas umas das outras.

Instituições de formação de professores

25. O corpo docente das instituições de formação de professores deveria estar qualificado para ministrar o ensino das respectivas matérias a um nível equivalente ao do ensino superior. Aqueles que ministram a formação pedagógica deveriam ter experiência de ensino nas escolas e, sempre que possível, deveriam periodicamente renovar essa experiência mediante a prática de ensino em estabelecimentos escolares.

26. Convém favorecer a investigação e experimentação relativas à aprendizagem e ao ensino das diferentes matérias, proporcionando às instituições de formação os meios e instalações necessárias e facilitando as investigações realizadas pelo seu pessoal e pelos seus estudantes. O pessoal encarregado da formação dos professores deveria manter-se informado dos resultados das investigações nos domínios que lhes interessam e empregar esses resultados em benefício dos seus estudantes.

27. Tanto os estudantes como o corpo docente de uma instituição de formação de professores deveriam ter a possibilidade de exprimir a sua opinião sobre as disposições concernentes à vida, atividades e disciplina da mesma instituição.

28. As instituições de formação de professores deveriam contribuir para o progresso do ensino, mantendo as escolas ao corrente dos resultados das pesquisas e das inovações metodológicas e tirando proveito para as suas próprias atividades, da experiência dos estabelecimentos escolares e seu pessoal docente.

29. Deveria ser da competência das instituições de formação de professores, separadamente ou em conjunto, ou ainda em colaboração com outras instituições de ensino superior ou com as competentes autoridades em matéria de educação, passar aos seus alunos os certificados de aproveitamento e finalização dos cursos.

30. As autoridades escolares em colaboração com as instituições de formação de professores, deveriam tomar as medidas apropriadas para que aos professores que concluírem a formação, sejam proporcionados empregos compatíveis com a respectiva formação, de acordo com as suas aspirações e com a sua situação pessoal.

VI. Aperfeiçoamento dos professores

31. As autoridades e os professores deveriam reconhecer a importância do aperfeiçoamento durante o exercício, para assegurar um melhoramento sistemático da qualidade e do conteúdo do ensino, e das técnicas pedagógicas.

32. As autoridades, ouvidas as organizações de professores, deveriam promover o estabelecimento de um vasto sistema de instituições e serviços de aperfeiçoamento gratuitamente postos à disposição de todos os professores. Este sistema deveria oferecer uma ampla variedade de opções e envolver a participação das instituições de formação de professores, das instituições científicas e culturais, e das organizações de professores. Deveriam organizar-se cursos de atualização e aperfeiçoamento, em particular para os professores que reintegrem a docência depois de uma interrupção do serviço.

33. 1) Deveriam organizar-se cursos e adotar-se outras medidas que permitam aos professores melhorar a sua qualificação, modificar ou ampliar o campo de atividades, aspirar a uma promoção e manter-se ao corrente dos progressos feitos, na sua matéria e na sua área de ensino, quanto ao conteúdo e quanto aos métodos de ensino.

2) Deveriam tomar-se medidas para colocar à disposição dos professores, livros e outro material, para melhoramento do seu nível de cultura geral e de qualificação profissional.

34. Conviria estimular os professores a participarem nestes cursos ou a tirarem proveito destas disposições em seu benefício pessoal e profissional, proporcionando-se-lhes para o efeito, todas as facilidades.

35. As autoridades escolares deveriam adotar todas as medidas necessárias para que as escolas apliquem os resultados das investigações feitas, tanto em relação ao conteúdo das matérias que ensinam como aos métodos pedagógicos.

36. As autoridades deveriam encorajar e, na medida do possível, apoiar os professores, na realização de viagens coletivas ou individuais, tanto dentro do país como ao estrangeiro, com vista ao seu aperfeiçoamento.

37. Seria desejável que as medidas relativas à formação e aperfeiçoamento dos professores possam desenvolver-se e completar-se através da cooperação técnica e financeira, tanto de âmbito internacional como regional.

VII. Emprego e carreira profissional

Ingresso na profissão docente

38. A política de recrutamento de professores deveria ser claramente definida a nível apropriado, em colaboração com as organizações de professores, estabelecendo-se normas quanto às suas obrigações e direitos.

39. A introdução de um período experimental no início do exercício das funções docentes deveria ser considerada, tanto pelo pessoal docente como pelos estabelecimentos de ensino, como um estímulo para o principiante, para que aplique e preserve as normas profissionais apropriadas que favorecem o desenvolvimento das qualidades profissionais e pedagógicas do professor. A duração normal do período experimental deveria ser de conhecimento prévio e as condições de sucesso deveriam ser de ordem estritamente profissional. Se o novo professor não satisfizer durante este período experimental as razões deveriam ser-lhe comunicadas e ele deveria ter o direito de contestá-las.

Ascensão e promoção

40. Ao pessoal docente deveria ser facultado o acesso a outra categoria ou nível de ensino à condição que apresente as qualificações requeridas.

41. A organização e estrutura do ensino assim como as dos estabelecimentos escolares, deveriam permitir e reconhecer aos professores a possibilidade de exercer atribuições complementares, desde que estas não prejudiquem a qualidade ou a regularidade do seu trabalho docente.

42. Deveria ter-se em consideração que alunos e pessoal em geral, podem beneficiar das vantagens e oportunidades regidas a escolas suficientemente grandes para permitir que uma variedade de funções e responsabilidades sejam assumidas por diferentes professores.

43. Postos de responsabilidade no ensino ou outros postos que tenham atribuições especiais tais como, inspetor, administrador escolar, diretor de escola ou de ciclo ou coordenador de matéria, deveriam ser atribuídos na medida do possível, a professores experimentados.

44. As promoções deveriam basear-se numa avaliação objetiva das qualificações requeridas para o novo posto, segundo critérios estritamente profissionais estabelecidos em consulta com as organizações de professores.

Segurança do emprego

45. A estabilidade profissional e a segurança de emprego são indispensáveis, tanto no interesse do ensino como no do professor e deveriam ser garantidas mesmo quando haja mudanças na organização, no conjunto ou parte do sistema escolar.

46. O pessoal docente deveria estar protegido eficazmente contra os atos arbitrários que afetem a sua situação profissional ou a sua carreira. Procedimentos disciplinares por faltas profissionais.

47. Deveriam ser claramente definidas as medidas disciplinares aplicáveis aos professores por faltas profissionais. As diligências e medidas eventuais não deveriam tornar-se públicas salvo a pedido do professor em causa, exceto quando envolvam proibição de ensinar ou quando a proteção e o bem-estar dos alunos o exijam.

48. Deveriam ser claramente designadas às autoridades e organismos qualificados para propor ou aplicar sanções ao pessoal docente.

49. As organizações de professores deveriam ser consultadas quando do estabelecimento de processos disciplinares.

50. A cada etapa do processo disciplinar, todo o professor deveria usufruir de garantias justas incluindo em particular:

- a) O direito de ser informado, por escrito, das acusações que lhe foram feitas e suas causas;
- b) O direito de conhecer, sem restrições, o conteúdo do processo;
- c) O direito de se defender e de ser defendido por um representante à sua escolha e de dispor do tempo suficiente para a preparação da sua defesa;
- d) O direito de ser informado por escrito das decisões tomadas a seu respeito e das razões das mesmas;

e) O direito de apelar para as autoridades ou órgãos competentes.

51. As autoridades deveriam reconhecer que a disciplina e as garantias disciplinares seriam mais facilmente atingidas se o professor fosse julgado com a participação de pessoas da mesma categoria profissional.

52. As disposições dos parágrafos 47 a 51 não afetam de modo algum os procedimentos que nos termos da legislação nacional são aplicáveis à repressão de atos previstos na lei penal.

Exames médicos

53. Os professores deveriam ser submetidos periodicamente a exames médicos, os quais deveriam ser gratuitos.

Professoras com encargos de família

54. O casamento não deveria impedir a mulher de ingressar ou continuar na docência; tão-pouco deveria afetar a remuneração ou as condições de trabalho.

55. Deveria ser proibido rescindir o contrato de uma professora por razões de gravidez ou licença de maternidade.

56. Serviços de atenção à criança tais como infantários, creches ou jardins de infância, deveriam ser postos sempre que for conveniente à disposição das professoras com responsabilidades familiares.

57. Deveriam tomar-se medidas de modo a permitir que as professoras com responsabilidades familiares obtenham colocação na localidade onde residem e que os casais de professores tenham a possibilidade de ensinar na mesma zona ou até no mesmo estabelecimento escolar.

58. Quando as circunstâncias o aconselhem, as professoras com responsabilidades familiares que tenham abandonado o ensino antes da idade de reforma deveriam ser encorajadas a retomar o serviço.

Serviço em regime de tempo parcial

59. As autoridades e os estabelecimentos de ensino deveriam reconhecer o valor dos serviços prestados quando necessário, em regime de tempo parcial, por professores qualificados que, por qualquer razão, não possam prestar serviço a tempo completo.

60. Os professores que prestam um serviço regular a tempo parcial deveriam:

- a) Receber, em proporção, a mesma remuneração e usufruir das mesmas condições básicas de trabalho dos professores empregados a tempo completo.
- b) Ter garantidos os mesmos direitos assegurados aos professores empregados a tempo completo, nomeadamente no que se refere a pagamento de férias e de licenças por doença ou maternidade.
- c) Beneficiar de uma proteção adequada e apropriada no que respeita a segurança social, incluindo o mesmo esquema de pagamento de pensões.

VIII. Direitos e deveres dos professores

Liberdade profissional

61. No exercício das suas funções, os professores deveriam gozar de liberdade académica. Sendo particularmente qualificados para selecionar os meios e métodos de ensino mais adequados aos seus alunos, deveria dar-se-lhes um papel preponderante na escolha e adaptação do material escolar, na seleção dos livros de texto e na aplicação dos métodos pedagógicos, no âmbito dos programas aprovados e em colaboração com as autoridades escolares.
62. Os professores e suas organizações deveriam participar na elaboração dos novos programas, dos livros de texto e dos meios auxiliares de ensino.
63. O sistema de inspeção ou supervisão deveria ser concebido de maneira a estimular e apoiar os professores no cumprimento das suas tarefas profissionais evitando que a liberdade, iniciativa e responsabilidade, sejam restringidas.
64. 1) Sempre que a atividade de um professor seja objeto de uma apreciação direta, esta deveria ser objetiva e levada ao conhecimento do interessado.
- 2) Todo o professor deveria ter direito a recorrer contra as apreciações que julgue injustificadas.
65. Os professores deveriam ter plena liberdade para aplicar todas as técnicas de avaliação que julguem convenientes para julgar do progresso dos seus alunos, zelando para que não resulte dessa escolha nenhuma injustiça a respeito de nenhum deles.
66. As autoridades deveriam dar a atenção devida às recomendações dos professores quanto à aptidão cada aluno e à orientação futura dos seus estudos.
67. No interesse dos alunos deveriam realizar-se todos os esforços com vista a favorecer a cooperação entre os pais ou encarregados de educação e os professores. Estes deveriam, no

entanto, estar protegidos contra toda a ingerência abusiva ou injustificada em assuntos que são essencialmente da sua competência profissional.

68. 1) Os pais ou encarregados de educação que desejarem apresentar queixas contra uma instituição escolar ou contra um professor, deveriam ter a possibilidade de discuti-las previamente com o diretor da instituição e com o professor implicado. Toda a queixa que ulteriormente seja apresentada às autoridades superiores deveria ser formulada por escrito e o seu texto ser comunicado ao professor.

2) A averiguação do conteúdo das queixas deveria fazer-se de tal forma que os professores tenham plena possibilidade de se defenderem sem que nenhuma publicidade seja dada ao assunto.

69. Dado que os professores devem ter o máximo cuidado em evitar acidentes aos seus alunos, as entidades patronais dos professores deveriam protegê-los contra o risco de pagamento de prejuízos e danos sofridos pelos alunos em acidentes na própria escola ou em atividades escolares fora dela.

70. Reconhecendo que a condição da profissão docente depende em grande parte do comportamento dos professores, estes deveriam esforçar-se por alcançar os mais altos padrões possíveis de comportamento em todas as atividades profissionais.

71. As normas profissionais aplicáveis ao pessoal docente deveriam ser definidas e fazer-se respeitar com o concurso das organizações do dito pessoal.

72. Os professores e suas organizações deveriam procurar cooperar plenamente com as autoridades, no interesse dos alunos, do ensino e da sociedade.

73. As organizações de professores deveriam elaborar códigos de ética e de conduta já que os mesmos contribuem grandemente para assegurar o prestígio da profissão e o cumprimento dos deveres profissionais segundo princípios aceites.

74. Os professores deveriam estar dispostos a participar em atividades extra-curriculares em benefício dos alunos e dos adultos.

Relações entre os professores e os serviços de ensino em geral

75. Para que o pessoal docente possa cumprir plenamente as suas obrigações, as autoridades deveriam regularmente utilizar os meios disponíveis de consulta às organizações de professores, sobre assuntos ligados à política educacional, à organização escolar e a todas as transformações que possam ocorrer no sistema de ensino.

76. As autoridades e os professores deveriam reconhecer a importância da participação destes, por intermédio das suas organizações ou por outras vias, nos esforços com vista ao

melhoramento da qualidade do ensino, na investigação pedagógica, e no desenvolvimento e divulgação de novos e melhores métodos de ensino.

77. As autoridades deveriam facilitar a criação de grupos de trabalho encarregados de fomentar, na escola ou numa estrutura mais vasta, a colaboração entre os professores duma mesma matéria, e considerar com a devida atenção as opiniões e sugestões de tais grupos.

78. O pessoal administrativo e restante pessoal encarregado dos diversos serviços de ensino deveriam procurar estabelecer as melhores relações possíveis com o pessoal docente e este deveria observar, reciprocamente, a mesma atitude.

Direitos dos professores

79. A participação dos professores na vida social e pública deveria ser encorajada no interesse do seu desenvolvimento pessoal, dos serviços educacionais e da sociedade em geral.

80. Os professores deveriam ter liberdade de exercer os direitos cívicos de que goza qualquer cidadão e ser elegíveis para cargos públicos.

81. Quando um cargo público obriga um professor a abandonar o seu posto, deveria conservar os seus direitos de antiguidade e de reforma e, ao expirar o novo mandato, deveria poder retomar o lugar anterior ou outro equivalente.

82. As remunerações e condições de trabalho dos professores deveriam ser estabelecidas através de negociações entre as organizações de professores e as entidades patronais.

83. Por via de regulamentação ou por acordo livre entre as partes, deveria garantir-se aos professores o direito de negociarem, por meio das suas organizações, com as entidades patronais públicas ou privadas.

84. Deveria ser instituído um sistema paritário apropriado encarregado de resolver os conflitos entre o corpo docente e as entidades patronais resultantes das condições de emprego. No caso de se esgotarem os recursos e procedimentos estabelecidos ou no caso de se romperem as negociações entre as partes, as organizações de professores deveriam ter direito a tomar as medidas de que normalmente dispõem outras organizações para a defesa dos seus legítimos interesses.

IX. Condições favoráveis um processo eficaz de ensino aprendizagem

85. Dado que o professor é um profissional de particular utilidade, o seu trabalho deveria ser organizado e facilitado de maneira a evitar-se-lhe perda de tempo e energias.

Número de alunos por turma

86. O número de alunos por turma deveria ser tal que o professor pudesse prestar atenção pessoal às dificuldades de cada aluno. De vez em quando deveria poder reunir os alunos em pequenos grupos e, inclusivamente tomá-los um a um, para lhes ministrar um ensino de recuperação; também deveria poder reuni-los em grande número para sessões de ensino audiovisual.

Pessoal auxiliar

87. A fim de permitir aos professores de se concentrarem no exercício das suas funções, as escolas deveriam dispor de pessoal destinado a outras tarefas alheias ao ensino propriamente dito.

Material auxiliar de ensino

88. 1) As autoridades deveriam pôr à disposição dos professores e alunos material pedagógico moderno. Este material não deveria considerar-se como substituto do professor, mas como meio de melhorar a qualidade do ensino e de alargar a um maior número de alunos os benefícios da educação.

2) As autoridades deveriam fomentar a pesquisa relativa ao emprego deste material e encorajar os professores a participarem ativamente em tais pesquisas.

Número de horas de trabalho

89. O número de horas de trabalho requerido aos professores, por dia e por semana, deveria ser estabelecido depois de prévia consulta às organizações de professores.

90. Ao fixar-se o número de horas de trabalho para cada professor, deveria ter-se em conta todos os fatores que determinam o volume de trabalho do professor, tais como:

- a) O número de alunos de que se ocupará por dia e por semana;
- b) O tempo que se considera necessário para a boa preparação das aulas e correção dos exercícios;
- c) O número de cursos diferentes a dar por dia;

d) O tempo exigido ao professor para participar em pesquisas, em atividades extra-curriculares e para supervisionar e orientar os alunos;

e) O tempo que seria desejável aos professores para informar os pais dos alunos ou encarregados de educação do progresso dos alunos.

91. Os professores deveriam dispor de tempo suficiente para poderem participar durante o serviço, em atividades destinadas a favorecer o seu aperfeiçoamento profissional.

92. As atividades extra-curriculares dos professores não deveriam constituir um encargo excessivo nem prejudicar o cumprimento das suas tarefas principais.

93. Aos professores designados para funções pedagógicas particulares para além da sua atividade normal de docência, deveriam ser reduzidas, em consequência, as horas de ensino.

Férias anuais pagas

94. Todos os professores deveriam ter direito a férias anuais de duração suficiente, integralmente pagas.

Licenças de estudo

95. 1) Deveriam garantir-se de vez em quando aos professores licenças de estudo, total ou parcialmente pagas.

2) O período das licenças de estudo deveria contar para fins de antiguidade e para a reforma.

3) Estas licenças deveriam ser facultadas com maior frequência aos professores colocados em zonas afastadas dos centros urbanos e reconhecidas como tal pelas autoridades públicas.

Licenças especiais

96. As licenças especiais outorgadas no âmbito de acordos de intercâmbio cultural, bilaterais ou multilaterais, deveriam ser consideradas como períodos de serviço efetivo.

97. Aos professores que participam em programas de assistência técnica deveriam ser garantidas licenças e assegurados os seus direitos à diuturnidade, promoção e reforma, nos seus países de origem. Além disso, deveriam tomar-se disposições particulares para suprir as suas despesas extraordinárias.

98. Os professores estrangeiros convidados deveriam de igual modo, beneficiar de licenças nos seus países de origem e ter assegurados os seus direitos de acesso a diuturnidades e reforma.

99. 1) Os professores deveriam ter ocasionalmente direito a licenças pagas a fim de participarem nas atividades das suas organizações.

2) Os professores deveriam ter direito de exercer cargos na direção das suas organizações e gozar, nestes casos, dos direitos conferidos aos professores nomeados para cargos públicos.

100. Os professores deveriam por razões pessoais válidas, ter licenças pagas, segundo disposições previamente acordadas quando do recrutamento.

Licenças por doença e maternidade

101. 1) Os professores deveriam ter direito a licenças por doença integralmente remuneradas.

2) Ao determinar-se o período de pagamento total ou parcial da remuneração, deveriam ter-se em conta os casos em que é necessário ao professor permanecer isolado dos alunos durante longos períodos.

102. Deveriam cumprir-se as normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em matéria de proteção à maternidade e em particular, da Convenção sobre a Proteção à Maternidade, 1919, e da Convenção sobre a Proteção à Maternidade (revista) 1952, assim como as normas mencionadas no Artigo 126 da presente Recomendação.

103. As professoras com filhos deveriam ser encorajadas a permanecer em serviço, permitindo-se-lhes, por exemplo, obter a seu pedido, após o nascimento de um filho, uma licença suplementar não remunerada por um máximo de um ano, conservando-se-lhes o emprego e todos os direitos a ele inerentes.

Intercâmbio de professores

104. As autoridades deveriam reconhecer que o intercâmbio profissional e cultural entre países e as viagens de professores ao estrangeiro, valorizam quer o ensino quer os próprios professores; as autoridades deveriam promover oportunidades desta natureza e ter em conta a experiência adquirida pelos professores no estrangeiro.

105. A seleção para tais intercâmbios não deveria estar sujeita a qualquer discriminação e as pessoas designadas não deveriam ser consideradas como representantes de qualquer opinião política.

106. Ao professor que viaja a fim de estudar e trabalhar no estrangeiro deveriam ser garantidas facilidades adequadas para a realização desses seus objetivos e legítima proteção do seu lugar e situação.

107. Os professores deveriam ser encorajados a partilhar com outros colegas a experiência adquirida no estrangeiro.

Edifícios escolares

108. Os edifícios escolares deveriam reunir todas as condições de segurança, ser atrativos no seu conjunto e também funcionais; deveriam prestar-se a um ensino eficaz, à realização de atividades extra-curriculares e, particularmente nas zonas rurais, a funcionar como centros comunitários; deveriam ser construídos com materiais duráveis de acordo com as normas de higiene, ser adaptáveis a diferentes utilizações e ter uma manutenção fácil e econômica.

109. As autoridades deveriam assegurar a manutenção cuidadosa e a conservação dos edifícios escolares, de modo a não pôr em causa a saúde e segurança dos alunos e professores.

110. Ao planear-se a construção de novas escolas, deveriam consultar-se os órgãos representativos do pessoal docente. Ao construírem-se instalações novas ou complementares numa escola já existente, deveria ser consultado o pessoal da escola em questão.

Disposições particulares aplicáveis aos professores das regiões rurais ou afastadas

111. 1) Nas zonas afastadas dos centros urbanos, reconhecidas como tais pelas autoridades públicas, deveriam ser fornecidos alojamentos adequados aos professores e suas famílias, de preferência gratuitos ou de aluguer moderado.

2) Nos países onde, em acumulação com os deveres normais de ensino, se requer dos professores que promovam e fomentem atividades comunitárias, deveriam incluir-se nos planos e programas de desenvolvimento a concessão de alojamentos adequados para os ditos professores.

112. 1) Quando da nomeação ou transferência para escolas em zonas afastadas, deveriam ser pagas aos professores e suas famílias as despesas relativas à mudança e deslocação.

2) Aos professores em serviço em tais zonas, deveriam ser concedidas, sempre que necessário, facilidades especiais de viagem, a fim de poderem manter um nível profissional adequado.

3) Aos professores transferidos para zonas afastadas deveriam ser reembolsadas, como incentivo, as despesas de viagem do local de trabalho à cidade natal, quando das férias anuais.

113. Sempre que os professores estejam submetidos a condições de vida particularmente difíceis, deveriam ser compensados com o pagamento de indenizações especiais que deveriam entrar em linha de conta para o cálculo das pensões de reforma.

X. Remuneração dos professores

114. Entre os vários fatores que afetam a condição do professor, deveria ser dada uma atenção muito particular à remuneração, uma vez que, nas condições do mundo atual, outros fatores, como a posição e consideração que a sociedade lhes reconhece e o grau de apreço pela importância das suas funções, estão grandemente dependentes, tal como em outras profissões similares, da situação econômica que se lhes acorda.

115. A remuneração do professor deveria,

a) Refletir a importância que a educação tem para a sociedade e consequentemente a importância do professor, e as responsabilidades de toda a espécie que sobre ele recaem a partir do momento em que começa a exercer as suas funções;

b) Poder ser favoravelmente comparado com os vencimentos pagos em profissões que exijam qualificações equivalentes ou análogas;

c) Assegurar aos professores a manutenção dum razoável nível de vida para si e seus familiares e permitir o prosseguimento da sua formação e aperfeiçoamento profissional assim como o desenvolvimento dos seus conhecimentos e enriquecimento cultural.

d) Ter em conta que determinadas funções requerem uma grande experiência e qualificações mais elevadas, e implicam maiores responsabilidades.

116. A remuneração do pessoal docente deveria fazer-se com base em escalas de salários estabelecidas com o acordo das suas organizações profissionais. Em caso algum a remuneração dos professores qualificados, recrutados para períodos probatórios ou por contratos temporários, deveria ser inferior à estabelecida para professores titulares do posto.

117. A estrutura das remunerações deveria ser estabelecida de forma a evitar quaisquer injustiças ou anomalias suscetíveis de provocar atritos entre as diferentes categorias de professores.

118. Quando estiver estabelecido por regulamento, o número máximo de horas de aulas, o professor que exceda esse máximo deveria receber uma remuneração suplementar, de acordo com uma escala aprovada.

119. As diferenças de remuneração deveriam basear-se em critérios objetivos, tais como nível de qualificação, anos de experiência ou graus de responsabilidade; no entanto, a diferença entre a remuneração máxima e mínima deveria ser mantida dentro de limites aceitáveis.

120. Para o estabelecimento das remunerações de base dos professores do ensino profissional ou técnico sem grau universitário, deveria ter-se em conta o valor da sua formação e da sua experiência.

121. As remunerações do pessoal docente deveriam ser calculadas numa base anual.

122. 1) Seria conveniente prever uma ascensão no interior de cada categoria através de aumentos de remuneração a intervalos regulares de preferência todos os anos.

2) A progressão da remuneração entre o mínimo e o máximo da escala estabelecida não deveria exceder um período de 10 a 15 anos.

3) O aumento periódico da remuneração deveria fazer-se mesmo quando o professor estiver em período experimental ou contratado temporariamente.

123. 1) A estrutura de remuneração dos professores deveria ser revista periodicamente tendo em conta fatores como o aumento do custo de vida, a elevação do nível de vida nacional proveniente do aumento da produtividade, ou um aumento generalizado dos salários e remunerações.

2) Sempre que existir uma escala de remunerações automaticamente ajustada à variação do índice de custo de vida, este índice deveria ser fixado com a participação das organizações dos professores. Qualquer indenização de carestia de vida deveria ser considerada como parte integrante da remuneração para efeitos do cálculo da pensão.

124. Não deveria ser instituído ou aplicado sistema algum de remuneração com base no mérito, sem prévia consulta e aceitação por parte das organizações do pessoal docente interessadas.

XI. Segurança social

Disposições gerais

125. Todos os professores deveriam usufruir da mesma ou análoga proteção no que respeita a segurança social, independentemente do tipo de estabelecimento de ensino onde exerce. Essa proteção deveria ser extensiva aos períodos de formação para a profissão, aos períodos experimentais para professores em início de carreira e aos períodos de formação para professores em exercício.

126. 1) As medidas de segurança social deveriam proteger os professores contra todos os riscos cobertos pela Convenção sobre a Segurança Social (norma mínima), [1952], da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no que respeita a assistência médica e medicamentosa, subsídio por doença, desemprego e velhice; por acidentes de trabalho, doenças profissionais e pensões familiares assim como por maternidade, pensão de invalidez e de sobrevivência.

2) As normas de segurança social para professores deveriam ser, pelo menos, tão favoráveis como as previstas nos instrumentos correspondentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nomeadamente na Convenção sobre a Segurança Social (norma mínima), [1952].

3) A segurança social deveria ser concedida por direito ao pessoal docente.

127. A proteção dos professores em matéria de segurança social deveria ter em conta as suas condições particulares de emprego, tal como estão estabelecidas nos artigos 128 a 140.

Assistência médica e medicamentosa

128. Nas regiões onde faltam serviços médicos, deveriam ser reembolsadas as despesas de deslocação feitas pelo professor para receber assistência médica adequada.

Subsídios de doença

129. 1) Os subsídios por doença deveriam ser pagos durante todo o período de incapacidade que implique suspensão de remuneração.

2) Estes subsídios deveriam ser pagos a partir do primeiro dia de suspensão de remuneração.

3) Quando os subsídios por enfermidade se concedem por um período delimitado, deveriam tomar-se disposições para prolongar este período nos casos em que seja necessário isolar o professor dos seus alunos.

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

130. O pessoal docente deveria estar protegido contra as consequências de acidentes ocorridos não só durante as horas de serviço na escola, mas também no decorrer de atividades escolares organizadas fora do estabelecimento de ensino.

131. Determinadas enfermidades contagiosas das crianças deveriam ser consideradas doenças profissionais quando contraídas pelo pessoal docente que se expôs a elas no seu contacto com os alunos.

Subsídios de velhice

132. Quando o professor for transferido para outras atividades que dependam de outra autoridade no mesmo país, deveria conservar no que respeita a pensões, o benefício dos direitos anteriores.

133. Tendo em conta os regulamentos nacionais e em caso de escassez de pessoal docente devidamente comprovada, os anos de serviço prestado por um professor já depois de ter direito à reforma, deveriam entrar em linha de conta para o cálculo da pensão ou permitir ao professor o direito a uma pensão complementar que lhe seria concedida por um organismo apropriado.

134. Os subsídios de velhice deveriam ser calculados em função das remunerações de fim de carreira, para que o interessado possa conservar um nível de vida adequado.

Subsídios por invalidez

135. Os subsídios por invalidez deveriam ser concedidos aos professores forçados a interromper as suas atividades por incapacidade física ou mental. Deveriam tomar-se medidas para abonar estas pensões no caso da invalidez não dar direito ao subsídio de enfermidade prolongada ou a outras indenizações.

136. No caso de incapacidade parcial isto é, quando o professor pode desempenhar as suas funções em tempo parcial, ele deveria ter direito ao subsídio por invalidez parcial.

137. 1) Os subsídios por invalidez deveriam ser calculados em função das últimas remunerações, para que o interessado possa conservar um nível de vida adequado.

2) O pessoal docente afetado de incapacidade deveria desfrutar de assistência médica e medicamentosa assim como dos benefícios conexos com o objetivo de poder restabelecer-se ou, pelo menos, melhorar o seu estado geral de saúde; deveria também poder desfrutar de serviços de reeducação para o auxiliar a retomar, na medida do possível, a atividade anterior.

Subsídios de sobrevivência

138. As condições para a concessão de subsídios de sobrevivência e o montante destes subsídios deveriam permitir aos seus beneficiários usufruírem de um nível de vida adequado e assegurarem o bem-estar e a educação dos filhos a seu cargo.

Disposições para garantir proteção social aos professores

139. 1) Os seguros sociais previstos para a proteção do pessoal docente deveriam conceder-se segundo um regime geral, aplicável segundo os casos, aos trabalhadores do sector público ou do sector privado.

2) Quando não exista um regime geral, para um ou vários riscos a serem cobertos, deveriam adotar-se com base em regulamentos ou por outras formas, regimes particulares para professores.

3) Quando o nível de proteção social assegurada pelo sistema geral é inferior ao que é previsto na presente Recomendação, seria conveniente instituir um regime complementar para os professores.

140. Seria conveniente estudar a possibilidade de associar as organizações de professores à administração dos sistemas particulares ou complementares de seguro social, mesmo no que respeita o investimento dos fundos.

XII. Escassez de pessoal docente

141. 1) Deveria tomar-se como princípio que qualquer medida adotada para resolver uma grave crise no recrutamento de professores, deveria ser reconhecida como medida excepcional que não põe em perigo de nenhuma forma as normas profissionais estabelecidas ou a estabelecer e que reduz ao mínimo o risco de prejudicar os alunos.

2) Certas medidas tomadas para resolver a escassez de pessoal docente (tais como turmas com exagerado número de alunos ou aumento excessivo do número de horas de trabalho docente dos professores) deveriam ser considerados incompatíveis com as finalidades e objetivos da educação e prejudiciais aos alunos. Assim, as autoridades competentes deveriam tomar medidas urgentes para que tais procedimentos se tornem desnecessários e deixem consequentemente, de ser aplicados.

142. Nos países em vias de desenvolvimento aonde a urgência das necessidades educativas conduza a uma formação acelerada de professores seria necessário organizar ao mesmo tempo

esquemas de formação de duração normal de maneira a dispor de um corpo competente de professores aptos a orientar e dirigir o ensino.

143. 1) Os estudantes admitidos nos programas de formação acelerada deveriam ser selecionados segundo os mesmos critérios que os que devem receber uma preparação de tipo normal ou mesmo segundo critérios mais rígidos, para que eles possam estar em condições de continuar ulteriormente a formação.

2) Devem criar-se disposições e conceder-se facilidades especiais incluindo licenças suplementares para estudo inteiramente pagas, para permitir aos professores que tenham recebido uma formação acelerada, completar durante o exercício, a formação para as suas funções docentes.

144. 1) Na medida do possível, o pessoal não qualificado deveria ser orientado e supervisionado por professores qualificados.

2) Como condição de continuidade de serviço, o pessoal docente com qualificação insuficiente deveria ser obrigado a adquirir as qualificações necessárias ou a completar as que já tiver.

145. As autoridades deveriam reconhecer que o melhoramento da situação econômica e social dos professores, das suas condições de vida e de trabalho, dos termos do seu contrato de trabalho e das suas perspectivas de carreira, são o melhor meio para de obstar à escassez de professores competentes e experientes e atrair e reter no ensino, um número importante de pessoas plenamente qualificadas.

XIII. Cláusula final

146. Nos casos em que os professores usufruam de um estatuto que em alguns aspectos, lhes seja mais favorável do que o proposto desta Recomendação, as suas disposições não devem em caso algum, ser invocadas para diminuir ou retirar regalias já concedidas.

ANEXO II - RECOMENDAÇÃO CONCERNENTE AO PESSOAL DOCENTE DO ENSINO SUPERIOR

Adotada pela Conferência Geral na sua vigésima nona sessão Paris, 21 de Outubro – 12 de Novembro 1997;

Preâmbulo

A Conferência Geral da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), reunião em Paris de 21 de Outubro a 12 de Novembro de 1997, na sua vigésima nona sessão,

Consciente da responsabilidade dos estados para proporcionar educação para todos em conformidade com artigo 26 da Declaração Universal dos Direitos dos Humanos (1948),

Recordando em particular a responsabilidade dos estados em proporcionar o ensino superior, de acordo com o artigo 13, parágrafo 2 (c), da Convenção dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966),

Consciente que o ensino superior e a investigação contribuem para promover a aquisição, o progresso e transferência de conhecimento e constituem riqueza cultural e científica, excepcionais,

Todos conscientes que os governos e importantes grupos sociais, como estudantes, industriais e trabalhadores estão extremamente interessados e beneficiarão dos serviços e dos sistemas do ensino superior,

Reconhecendo o papel decisivo dos professores do ensino superior no avanço deste tipo de ensino, e a importância do seu contributo para o desenvolvimento da humanidade e da sociedade moderna,

Convencida que os professores do ensino superior, tal como todos os cidadãos, hão-de empenhar-se para promover na sociedade o respeito pelos direitos culturais, econômicos, sociais, civis e políticos para todos os povos,

Consciente da necessidade da reforma do ensino superior para acompanhar as mudanças sociais e econômicas e da participação dos docentes do ensino superior neste processo,

Mostrando preocupação no que diz respeito à vulnerabilidade da comunidade académica face às pressões políticas adversas que poderão comprometer a liberdade académica,

Considerando que só se pode desfrutar do direito à educação, ensino e investigação num ambiente de liberdade acadêmica e autonomia das instituições de ensino superior e a livre comunicação dos resultados, das hipóteses e das opiniões se situa no coração do ensino superior e constitui uma forte garantia da exatidão e objetividade da formação acadêmica e da investigação,

Preocupada em assegurar que os professores do ensino superior desfrutem de um estatuto de acordo com as suas funções,

Reconhecendo a diversidade de culturas no mundo,

Tendo em consideração a grande diversidade das leis, regulamentos, práticas e tradições, que em diferentes países, determinam os parceiros e organizações do ensino superior,

Consciente da diversidade de planos que se aplicam aos professores do ensino superior nos diferentes países, em particular segundo este pessoal é ou não regido por um conjunto de normas relativas à função pública,

Convencidos, não obstante que questões similares são levantadas em todos os países no que concerne ao estatuto dos professores do ensino superior e que estas questões requerem que se adote uma orientação comum e, na medida do possível, se adotem as normas comuns que esta Recomendação propõe estabelecer,

Tendo presentes instrumentos como a Convenção da UNESCO relativa à Luta Contra Todo o Tipo de Discriminações na Educação (1960), que reconhece que a UNESCO deve não só de impedir qualquer tipo de discriminação na educação, mas também promover igualdade de oportunidades e tratamento para todos em todos os níveis da educação, incluindo as condições em que esta se insere, assim como a Recomendação relativa à situação do pessoal docente (1966) e a Recomendação da UNESCO relativa à situação dos investigadores científicos (1974), bem como os instrumentos da Organização Mundial do Trabalho, sobre a liberdade sindical e o direito de sindicalização e negociação coletiva e sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento,

Desejosa de completar os convênios, as convenções, pactos e recomendações existentes que figuram nos instrumentos internacionais relacionados com o Apêndice A com disposições relativas aos problemas de interesse particular para as instituições e para o pessoal docente e de investigação do ensino superior.

A presente Recomendação foi aprovada a 11 de Novembro de 1997.

I. Definições

1. Para os fins desta recomendação:

- a) “educação superior” significa programas de estudo, formação e ou formação para pesquisa no ensino pós-secundário promovido por universidades ou outros estabelecimentos educativos aprovados como instituições de ensino superior pelas autoridades competentes e/ou por sistemas de acreditação;
- b) “pesquisa”, no contexto do ensino superior, significa originalmente ser científica tecnológica e de engenharia, médica, cultural, social e ciências humanas ou pesquisa educacional, que implica um inquérito cuidado, crítico, disciplinado, variando em técnica e método de acordo com a natureza e as condições do problema identificado, diretamente relacionado com a clarificação e/ou a resolução dos problemas, e quando dentro de uma estrutura institucional, suportado por uma estrutura apropriada;
- c) “bolsa de estudos”, significa o processo pelo qual os docentes do ensino superior mantêm os seus dados com os seus temas/ assuntos, inseridos na edição escolar, disseminando o seu trabalho e melhorando as suas competências pedagógicas na sua disciplina e progredindo nas suas credenciais académicas;
- d) “difundir trabalho” significa o serviço pelo qual os recursos de uma instituição educativa são disseminados além de se confinarem a servir uma comunidade diversificada correspondente à região onde esse estabelecimento está inserido, tanto quanto o trabalho não contradiga a missão da instituição. No ensino deve ser incluído um vasto conjunto de atividades, tais como extra-curriculares, ao longo da vida e ensino à distância lecionados em turmas noturnas, pequenos cursos, seminários e institutos. A pesquisa deve ser conduzida de modo a munir o público de capacidades, sectores privados ou públicos, vários tipos de consultoria, e participação numa pesquisa aplicada e na implementação dos seus resultados;
- e) “instituições de ensino superior” significa universidades ou outros estabelecimentos de ensino, centros e estruturas de ensino superior, e centros de pesquisa e cultura associados com qualquer um dos mencionados acima, público ou privado, que foram aprovados, assim como reconhecidos pelos sistemas de acreditação ou pelas autoridades competentes;
- f) “professores de ensino superior” significam todas aquelas pessoas nas instituições ou programas de educação superior que estão designados para ensinar e/ou promover bolsas de estudo e/ ou pesquisas e/ou serviços educativos para os estudantes ou comunidade em geral;

II. Âmbito de Aplicação

2. Esta recomendação aplica-se a todos os docentes universitários.

III.Princípios Orientadores

3. Os objetivos globais para a paz internacional, compreensão, cooperação e desenvolvimento sustentável seguido por cada Membro do Estado e requerido pelas Nações Unidas, inter alia, educação para a paz e numa cultura de paz, como definido pela UNESCO, assim como qualificada e cultivada por graduados de instituições de ensino superior, capazes de servir a comunidade como cidadãos responsáveis e gerar bolsas de estudo efetivas e pesquisas avançadas, e, como consequência, um corpo talentoso e altamente qualificado de professores do ensino universitário.
4. Instituições de ensino superior, e particularmente universidades, são comunidades de preservação escolar, disseminação e de expressão livre das suas opiniões no conhecimento tradicional e cultural, seguindo um novo conhecimento sem restrições por doutrinas prescritas. A busca e aplicação de novos conhecimentos estão no coração dos mandatos do ensino superior. Nas instituições de ensino superior em que as pesquisas originais não são requeridas, o pessoal docente de ensino superior deverá preservar e desenvolver o conhecimento da sua disciplina através de estudos e do melhoramento das suas atitudes pedagógicas.
5. Os desenvolvimentos no ensino superior, bolsas e pesquisas dependem altamente das infra-estruturas e dos recursos, humanos e materiais, qualificações e competências do pessoal docente do ensino superior, assim como das qualidades humanas, pedagógicas e técnicas, suportadas pela liberdade acadêmica, responsabilidade profissional, colegiabilidade e autonomia institucional.
6. Ensinar no ensino superior é uma profissão: é uma forma de serviço público que requer docentes com grandes capacidades de conhecimento e competências especializadas adquiridas e mantidas através de estudos e pesquisas rigorosos ao longo da vida; requer, igualmente, senso profissional e responsabilidade institucional para a educação e bem-estar dos estudantes e da comunidade no seu todo, assim como alcançar altos padrões profissionais nas atividades de estudo e pesquisas.
7. As condições de trabalho dos docentes do ensino superior devem ser tais que promovam ao máximo um ensino eficaz, o estudo e uma investigação e trabalho de extensão à comunidade eficazes e que permitam ao pessoal docente do ensino superior desempenhar as suas tarefas profissionais.
8. As organizações que representam os professores do ensino superior devem ser consideradas e reconhecidas como uma força que pode contribuir fortemente para o desenvolvimento

educacional e que devem estar envolvidas com outros parceiros e partes interessadas, na determinação de políticas do ensino superior.

9. O respeito deve ser mostrado através da diversidade do sistema educativo das instituições de ensino superior em cada Estado Membro, de acordo com as leis e práticas nacionais, assim como com os padrões internacionais.

IV. Objetivos e Políticas Educacionais

10. Em todas as fases de planificação nacional em geral, e da planificação do ensino superior em particular, os Estados Membros devem tomar todas as medidas necessárias para assegurar que:

- a) o ensino superior é dirigido ao desenvolvimento humano e ao progresso da sociedade;
- b) o ensino superior contribui para atingir as metas de educação ao longo da vida e para o desenvolvimento de outras formas e níveis de educação;
- c) os fundos públicos atribuídos a instituições de ensino superior são tratados como investimento público, sujeitos à contabilidade pública;
- d) o fundo da educação superior é considerado como uma forma de investimento público nos quais os dividendos se obtêm, necessariamente, a longo prazo e dependem de prioridades governamentais e públicas; e
- e) a justificação para os fundos públicos é assegurada constantemente antes da opinião pública;

11. O pessoal docente do ensino superior deve ter acesso a bibliotecas que tenham bibliografia atualizada e que reflita sobre diversos pontos de um assunto e cujos fundos não estejam sujeitos a censura ou outras formas de interferência intelectual. Devem igualmente ter acesso, sem censura, a sistemas de computadores internacionais, programas de satélite e base de dados necessários para o ensino, bolsas de estudo ou pesquisa.

12. A publicação e disseminação dos resultados das pesquisas obtidas por docentes do ensino superior devem ser encorajadas e facilitadas com vista a ajudá-los a adquirir reputação que merecem, assim como com vista a promover o avanço da ciência, tecnologia, educação e cultura em geral. No final, os docentes do superior devem ter liberdade para publicar os resultados de pesquisas e estudos em livros, jornais e bases de dados à sua escolha e com o seu nome, dos quais são autores ou co-autores dos trabalhos escolares referidos acima. A propriedade intelectual dos docentes do ensino superior deve beneficiar de proteção local e em particular proteção dada pela lei nacional e internacional de direitos de autores.

13. A interação de ideias e informação entre o pessoal docente do ensino superior por todo o mundo é vital para um desenvolvimento saudável do ensino superior e pesquisa e deve ser promovido ativamente. Com este fim o pessoal docente do ensino superior deve ser competente, ao longo da sua carreira, deve participar em encontros internacionais de ensino superior e pesquisa, para viajar sem restrições políticas e usar Internet e vídeo-conferência para as suas propostas.

14. Têm que se elaborar e fomentar programas que facilitem, na medida do possível, o intercâmbio de pessoal docente do ensino superior entre instituições, tanto no plano nacional como internacional, compreendendo a organização de simpósios, seminários e projetos cooperativos e intercâmbio de informação educativa e especializada. Deveriam facilitar se as comunicações e o contacto direto entre universidades, instituições de investigação e associações, entre científicos e investigadores, assim como o acesso de pessoal docente do ensino superior de outros Estados o material de informação de arquivos não confidenciais, bibliotecas, institutos de investigação e órgãos similares de carácter público.

15. Os Estados Membros e as instituições de ensino superior deveriam ter muito presente o êxodo do pessoal docente do ensino superior dos países em desenvolvimento e, em particular, dos menos desenvolvidos. Consequentemente deviam impulsionar os países os programas de ajuda dos países em desenvolvimento, a fim de contribuir para a sustentação, nesses países, de um ambiente acadêmico que ofereça aos docentes de ensino superior condições satisfatórias de trabalho, de modo que possam parar o êxodo, em último caso, e inverter a tendência.

16. Deviam adotar políticas e práticas nacionais que sejam equitativas, justas e razoáveis a fim de homologar títulos e credenciais de outros Estados necessários para exercer a docência no ensino superior, de acordo com a Recomendação da UNESCO sobre a validação dos estudos, títulos e diplomas do ensino superior (1993).

V. Direitos, obrigações e responsabilidades das Instituições

A. Autonomia das instituições

17. O exercício autêntico da liberdade acadêmica e o cumprimento das funções e atribuições enumeradas mais à frente requerem autonomia das instituições de ensino superior. A autonomia consiste na autogovernança necessária para que as instituições de ensino superior adotem decisões eficazes no que diz respeito às suas atividades acadêmicas, normas, atividades administrativas e afins, de acordo com os sistemas de controlo público, em especial no que se refere ao financiamento estatal, e respeitem as liberdades acadêmicas e dos direitos

humanos. Não obstante, a índole de autonomia pode variar em função do tipo de estabelecimento.

18. A autonomia é a forma institucional de liberdade acadêmica e um requisito necessário para garantir um desempenho adequado das funções solicitadas aos docentes e instituições de ensino superior.

19. Os estados membros têm obrigação de proteger as instituições de ensino superior de ameaças contra a sua autonomia, seja qual for a origem.

20. As instituições de ensino superior não devem utilizar a autonomia como pretexto para limitar os direitos do pessoal docente do ensino superior mencionados nesta Recomendação ou nos demais instrumentos internacionais enumerados em Apêndice.

21. A auto-governança, colegiabilidade e uma direção acadêmica apropriadas são elementos essenciais para uma boa autonomia das instituições de ensino superior.

B. Obrigatoriedade de prestar contas

22. Tendo em conta as importantes inversões financeiras efetuadas, os Estados Membros e as instituições de ensino superior devem garantir um equilíbrio apropriado na autonomia que as ditas instituições têm e o seu sistema de prestação de contas. Tendo em conta os últimos, as instituições de ensino superior deviam velar por uma gestão transparente e estar obrigadas a prestar contas respeitando os seguintes princípios:

- a) ter o cuidado de informar o público sobre a índole da sua missão educativa;
- b) velar pela qualidade e excelência das suas funções docentes, de formação acadêmica e investigação, proteger e garantir a integridade destas perante toda a intervenção incompatível com a sua missão acadêmica;
- c) defender ativamente a liberdade acadêmica e os direitos humanos fundamentais;
- d) prestar um ensino de alta qualidade ao maior número de pessoas qualificadas academicamente dentro dos limites dos recursos disponíveis;
- e) esforçar-se por oferecer possibilidades de educação permanente, segundo a missão da instituição e dos recursos de que disponha;
- f) garantir um tratamento equitativo e justo a todos os estudantes sem qualquer tipo de discriminação;
- g) adotar políticas e procedimentos para garantir um tratamento equitativo a mulheres e às minorias e acabar com os abusos sexuais e humilhações raciais;

- h) garantir que não se obste com atos de violência, intimidação ou abuso, o desempenho do pessoal docente do ensino superior, trate-se do seu trabalho na sala de aula ou nas suas atividades de investigação;
- i) velar pela honra e transparência da contabilidade;
- j) velar pela utilização eficaz dos recursos;
- k) elaborar, mediante um processo colegial e/ou negociação com as organizações que representam os docentes do ensino superior, em consonância com os princípios de liberdade académica e liberdade de expressão, declarações ou códigos de ética que sirvam de guia à docência no ensino superior, ao trabalho intelectual, à investigação e a serviços estendidos à comunidade;
- l) contribuir para o exercício de direitos económicos, sociais, culturais e políticos de pessoas, procurando ao mesmo tempo evitar que utilizem o saber, a ciência e a tecnologia em detrimentos desses direitos ou para fins que se oponham à ética académica geralmente reconhecida, aos direitos humanos e à paz;
- m) velar para que se tratem os problemas contemporâneos a que a sociedade deve fazer frente; para tal, os seus planos de estudos e as suas atividades devem responder, onde seja necessário, às necessidades atuais e futuras da comunidade local e da sociedade em geral e desempenhar um papel importante para o melhoramento das possibilidades de trabalho dos estudantes diplomados;
- n) fomentar, sempre que seja possível e apropriado, a cooperação académica internacional que ultrapasse as barreiras nacionais, regionais, políticas, étnicas, etc., procurando evitar a exploração científica e técnica de um Estado por outro, e promovendo a associação, em pé de igualdade, de todas as comunidades académicas do mundo, com vista à procura e utilização do saber e preservação do património cultural;
- o) contar com bibliotecas atualizadas e acesso, sem censura, a alguns dos modernos recursos de ensino, a investigação e a informação que facilitem a informação requerida pelo pessoal docente de ensino superior ou estudantes que pretendem ser professores, à formação académica ou investigação;
- p) proporcionar locais e equipamentos necessários para a missão da instituição, bem como a sua manutenção adequada; e
- q) velar para que, ao realizar investigações de carácter confidencial, estas não sejam incompatíveis com a missão e os objetivos educativos das instituições, nem contrárias aos objetivos gerais da paz, dos direitos humanos, do desenvolvimento sustentável e da proteção do meio ambiente.

23. Os sistemas das prestações de contas das instituições devem basear-se em métodos científicos e serem claros, realistas, simples e eficazes em relação aos seus custos. Na sua aplicação devem ser imparciais, justos, equitativos e transparentes tanto na metodologia como nos resultados.

24. As instituições de ensino superior devem elaborar e aplicar, em separado ou coletivamente, sistemas adequados de prestação de contas, compreendidos mecanismos de garantia de qualidade, com o fim de atingir os objetivos expostos, sem menosprezar a autonomia institucional nem a liberdade acadêmica. As organizações que representam os docentes do ensino superior deviam participar, na medida do possível, na planificação desses sistemas. Se existem estruturas de responsabilização impostas pelo Estado, os seus procedimentos devem negociar-se, se aplicável, com as instituições de ensino superior interessadas e com as organizações que representam os professores do ensino superior.

VI. Direitos e liberdades dos docentes do ensino superior

A. Direitos e liberdades individuais: direitos civis, liberdade acadêmica, direitos de publicação e intercâmbio internacional de informação

25. O acesso à profissão acadêmica no ensino superior deve basear-se exclusivamente nas qualificações, na competência e na experiência acadêmicas e nenhum membro da sociedade deve ser discriminado.

26. Como acontece com os demais grupos e indivíduos, o pessoal docente do ensino superior devem gozar de direitos civis, políticos, sociais e culturais reconhecidos internacionalmente e aplicáveis a todos os cidadãos. Consequentemente, todo o pessoal docente do ensino superior deve usufruir de liberdade de pensamento, consciência, religião, expressão, reunião e associação, assim como do direito de liberdade e segurança pessoal e liberdade de movimentos. Não se criarão obstáculos ou se impedirão de forma alguma o exercício dos seus direitos civis como cidadãos, incluindo o direito de contribuir socialmente através da livre expressão da sua opinião sobre políticas de estado e políticas que afetem o ensino superior. Não deverão ser sancionados pelo mero fato de exercerem os seus direitos. Os docentes do ensino superior não devem ser alvo de detenção ou prisão arbitrárias nem torturas ou tratos cruéis, desumanos ou degradantes. Em caso de violação grave dos seus direitos devem poder apelar aos órgãos nacionais, regionais ou internacionais competentes, como os organismos das

Nações Unidas e organizações que representam os docentes do ensino superior devem prestar o seu apoio em tais ocasiões.

27. Favorecer o cumprimento das normas internacionais mencionadas em benefício do ensino superior no plano internacional e dentro de cada país. Com esse fim, deve respeitar-se rigorosamente o princípio da liberdade acadêmica. Os docentes do ensino superior têm o direito de preservar a liberdade acadêmica, isto é, a liberdade de ensinar e debater sem ser limitado por doutrinas instituídas, a liberdade de levar a cabo investigações, difundir e publicar os resultados das mesmas, a liberdade de expressar livremente a sua opinião sobre a instituição ou o sistema em que trabalha, a liberdade ante a censura institucional e a liberdade de participar em órgãos profissionais ou organizações acadêmicas representativas. Todos os docentes do ensino superior devem poder exercer as suas funções sem sofrer qualquer discriminação e temer repressão por parte do estado ou de qualquer outra instância. Este princípio só pode aplicar-se de modo efetivo se o contexto em que atua é propício, requisito que, por sua vez, só se pode cumprir se o contexto é democrático: daí que incute a todos a tarefa de construir uma sociedade democrática.

28. O pessoal docente do ensino superior tem o direito de ensinar sem interferências, com sujeição aos princípios laborais aceites, entre os quais se conta a responsabilidade profissional e o rigor intelectual inerentes às normas e métodos de ensino. O pessoal docente do ensino superior não deve sentir-se obrigado a ensinar matérias que contradigam os seus conhecimentos e consciência nem aplicar planos de estudo ou métodos contrários às normas nacionais ou internacionais dos direitos humanos. Assim, deveriam desempenhar um papel importante na elaboração dos planos de estudos.

29. O pessoal docente do ensino superior tem direito de levar a cabo sem interferências nem restrições algumas, no seu trabalho de investigação, de acordo com a sua responsabilidade profissional e com sujeição aos princípios profissionais nacional e internacionalmente reconhecidos de rigor científico, de indagação intelectual e de ética de investigação. Deve também dispor de direito de publicar e comunicar as conclusões das investigações das que o autor é co-autor, como disposto no parágrafo 12 desta Recomendação.

30. O pessoal docente do ensino superior tem o direito de realizar atividades profissionais à margem do seu emprego, em particular as que melhoram as suas capacidades profissionais ou permitam a aplicação dos seus conhecimentos aos problemas da comunidade, sempre que estas atividades não interfiram com as obrigações primordiais que tenham contraído com a instituição que mais os emprega, em conformidade com as políticas ou, no seu caso, com o regulamento da instituição ou a lei e as práticas nacionais.

B. Autonomia e colegiabilidade da gestão

31. O pessoal docente do ensino superior deve ter o direito e a possibilidade de participar, sem qualquer discriminação e de acordo com as suas capacidades, nos órgãos reitores, assim como de criticar o funcionamento das instituições de ensino superior, incluindo a sua própria, respeitando ao mesmo tempo o direito de participação noutros sectores da comunidade académica; assim como deve ter direito a eleger um grupo de representantes nos órgãos académicos na instituição de ensino superior.

32. Entre os princípios de colegiabilidade figuram a liberdade académica, a responsabilidade partilhada, a política de participação de todos os interessados nas atividades e estruturas internas de adoção de decisão e criação de mecanismos consultivos. As decisões que se adotem de forma colegiada devem ser relativas à administração e determinação política de ensino superior, os planos de estudo, a investigação, o trabalho de extensão à comunidade, a atribuição de recursos e outras atividades conexas, com o fim de reforçar a excelência e a qualidade académicas em benefício de toda a sociedade.

III. Obrigações e deveres de todo o pessoal docente do ensino superior

33. O pessoal docente do ensino superior tem de reconhecer que o exercício dos seus direitos implica obrigações e deveres como o e respeitar a liberdade académica dos demais membros da comunidade académica e garantir o debate entre opiniões contrárias. A liberdade de ensino deve ser compatível com a obrigação do investigador basear o seu trabalho honrando a verdade. O ensino, a investigação e o trabalho intelectual devem realizar-se em pleno acordo com as normas éticas e profissionais e, quando necessário, responder aos problemas contemporâneos com que a sociedade se depara, assim como preservar o património histórico e cultural do mundo.

34. Em particular, os deveres do pessoal docente de ensino superior inerentes à sua atividade académica são:

a) ensinar eficazmente com os meios proporcionados pela instituição e pelo Estado, comportar-se de forma imparcial e equitativa com os estudantes, independentemente do sexo, raça e religião, assim como qualquer incapacidade que apresentem e fomentar o intercâmbio livre de ideias entre eles e os seus alunos, para os quais devem estar disponíveis para orientá-los nos seus estudos. Os docentes do ensino superior devem velar, quando necessário, para que se ensine o mínimo previsto no programa de cada disciplina;

- b) levar a cabo investigações especializadas e difundir as suas conclusões ou se não acontece realizarem investigações originais, atualizar e melhorar os seus conhecimentos na matéria em que está especializado mediante estudos e investigações e elaborando uma metodologia que lhe permita melhorar a sua capacidade pedagógica;
- c) basear as suas investigações e os seus trabalhos intelectuais na busca honrada do saber respeitando devidamente a demonstração, o julgamento imparcial e a honestidade na apresentação das informações;
- d) respeitar a ética de investigação quando esta se centre em pessoas, animais, património ou meio ambiente;
- e) respeitar e reconhecer o trabalho intelectual dos seus colegas e estudantes e, em particular, garantir que nas obras publicadas figurem como autores todas as pessoas que tenham contribuído efetivamente para preparar o conteúdo das mesmas e partilhem a responsabilidade do dito conteúdo;
- f) salvo autorização do autor, abster-se de utilização informação, conceitos ou dados novos contidos originalmente em manuscritos confidenciais ou pedidos de financiamento para investigação ou formação que tenham podido ver de resultados de processos tais como o trabalho crítico entre colegas;
- g) velar para que a investigação se realize de acordo com a legislação e os regulamentos do Estado onde ela decorra, não viole as normas internacionais sobre os direitos humanos, e porque as conclusões da investigação e os dados em que se baseiam tenham que ser efetivamente acessíveis aos intelectuais e investigadores da instituição hóspede, salvo quando a sua divulgação possa pôr em perigo os informantes ou se lhes tenham garantido o anonimato;
- h) evitar os conflitos de interesse e resolvê-los mediante divulgação de informação pertinente e a consulta de todos os seus aspectos com a instituição de ensino superior que o emprega, para contar com a aprovação desta;
- i) administrar honradamente todos os fundos confiados às instituições de ensino superior, a centros de investigação e a outros organismos profissionais ou científicos;
- j) dar mostras de equidade e imparcialidade na apresentação de avaliações profissionais dos colegas e dos estudantes;
- k) estar consciente da responsabilidade que tem ao falar ou escrever à margem dos canais académicos sobre questões que não estão relacionadas com o seu âmbito de especialização, a fim de não confundir o público sobre o carácter da sua competência profissional;

l) levar a cabo tarefas requeridas pelo governo colegial das instituições de ensino superior e de organismos profissionais.

35. O pessoal docente do ensino superior deve tentar alcançar os níveis mais altos que seja possível na sua atividade profissional, uma vez que a sua condição depende em grande medida dele mesmo e da qualidade dos seus sucessos.

36. O pessoal docente de ensino superior deve respeitar a necessidade das instituições de ensino superior prestar contas públicas sobre as suas atividades, sem que isso afete o grau de autonomia institucional necessário par o seu trabalho, a sua liberdade profissional e o progresso dos conhecimentos.

VII. Preparação para a profissão

37. As normas que regem a admissão aos cursos de preparação para exercer docência no ensino superior respondem à necessidade de proporcionar à sociedade um número suficiente de pessoal docente de ensino superior com qualidade éticas, intelectuais e pedagógicas indispensáveis, além dos conhecimentos e atitudes profissionais necessários.

38. A preparação do pessoal docente de ensino superior em todos os seus aspectos deve estar isenta de toda a forma de discriminação.

39. As mulheres e os membros de minorias com igual titulação e experiência acadêmica que os demais candidatos, que desejam receber preparação para exercer a docência no ensino superior deverão gozar de igualdade oportunidades e de tratamento.

VIII. Condições de emprego

A. Ingresso na profissão de docente do ensino superior

40. Os empregadores do pessoal docente do ensino superior deveriam determinar as condições de emprego mais adequadas para o exercício eficaz da docência e/ou da investigação, e/ou bolsas de estudo e/ ou trabalho de extensão à comunidade e que sejam equitativas sem qualquer tipo de discriminação.

41. As medidas temporais destinadas a acelerar o processo para atingir a igualdade efetiva dos membros desfavorecidos da comunidade acadêmica não devem considerar-se discriminatórias, sempre que se interrompam quando alcançados os objetivos de igualdade de

oportunidades e de tratamento e se tenham estabelecido sistemas para garantir a conservação dessa igualdade no futuro.

42. Reconhece-se que a existência de um período probatório ao ingressar na docência e a investigação no ensino superior contribui para motivar o principiante e iniciá-lo na profissão, além de constituir um meio para conseguir e manter níveis profissionais adequados e favorecer o próprio desenvolvimento de competências docentes e de investigação da pessoa. A duração normal do período probatório deve ser conhecida antecipadamente, bem como as condições que determinem a superação satisfatória do mesmo devem depender estritamente da competência profissional. Se a atuação durante o período probatório não é considerada satisfatória, os candidatos devem ter direito a conhecer as razões em que se fundamenta essa apreciação e receber essa informação com tempo suficiente antes do final desse período, a fim de lhe ser dada oportunidade para melhorar os seus resultados. Devem igualmente ter direito a recorrer dessa decisão.

43. O pessoal docente do ensino superior deve ter direito a:

- a) um sistema aberto e equitativo de desenvolvimento profissional com procedimentos justos em matéria de nomeação, titulação, quando este procedimento exista, subidas na carreira, despedimentos e outras situações conexas;
- b) um sistema eficaz, justo e equitativo de relações laborais dentro da instituição, compatíveis com os instrumentos internacionais em Apêndice.

44. Deveriam estabelecer-se mecanismos que permitam manifestações de solidariedade com outras instituições de ensino superior e com o seu pessoal docente quando sejam objeto de perseguição. Esta solidariedade pode ser tanto material como moral e, quando possível, deve incluir uma concessão de refúgio e provisão de emprego ou formação às vítimas da perseguição.

B. Segurança do trabalho

45. A titularidade, quando este regime exista ou, por defeito, o seu equivalente funcional, constitui um dos principais dispositivos de salvaguarda da liberdade académica e de proteção perante decisões arbitrárias. Também fomenta a responsabilidade individual e contribui para que as instituições não se vejam privadas de pessoal docente competente.

46. Deve salvaguardar-se a segurança dos docentes no emprego, em particular a titularidade, quando este regime exista, já que é essencial tanto para os interesses do ensino superior como para os demais docentes do mesmo. Garantir que o pessoal docente do ensino superior que

conserva o seu emprego depois de rigorosas avaliações só pode ser despedido por razões profissionais e seguindo a devida tramitação. Podem, assim, ser despedido por motivos financeiros válidos, sempre e quando se permita a inspeção pública de toda a contabilidade, a instituição haja adotado medidas alternativas razoáveis para evitar o término da relação laboral e existam salvaguardas jurídicas para garantir a imparcialidade do procedimento de despedimento. A titularidade, quando este regime exista, ou seu equivalente funcional, deverá garantir, na medida do possível, incluindo quando se modifique a organização da instituição ou o sistema de ensino superior ou se introduzam mudanças nestes e deverá conceder depois de um período probatório razoável, a quem reúna uma série de condições objetivas previamente determinadas em matéria de docência, trabalho intelectual ou de investigação, com o reconhecimento de um órgão acadêmico, ou realizem um trabalho de extensão à comunidade satisfatório com o reconhecimento de uma instituição de ensino superior.

C. Avaliação

47. As instituições de ensino superior deveriam garantir que:

- a) a avaliação e a estimativa de trabalho dos docentes do ensino superior forme parte integrante dos processos de ensino, aprendizagem e investigação e que a sua principal função seja o desenvolvimento de pessoas de acordo com os seus interesses e capacidades;
- b) a avaliação do trabalho de investigação, de ensino e outras tarefas académicas ou profissionais feitas por outros colegas universitários de avaliação, se baseie unicamente em critérios académicos;
- c) os procedimentos de avaliação devem ter devidamente em conta a dificuldade que implica valorizar a capacidade pessoal, que raramente se manifesta de forma constante e sem variações;
- d) quando estudantes, colegas ou administradores realizem uma avaliação direta do trabalho dos docentes do ensino superior, esta avaliação deve ser objetiva e os critérios empregados e os resultados obtidos se coloquem ao conhecimento da(s) pessoa(s) interessada(s);
- e) também se deve ter em conta os resultados da avaliação do pessoal docente do ensino superior quando se nomeie os docentes da instituição e se estude a prorrogação do contrato de trabalho;
- f) os docentes do ensino superior devem ter direito a recorrer ante um organismo imparcial contra as avaliações que considerem injustificadas.

D. Disciplina e despedimento

48. Nenhum membro da comunidade acadêmica deve estar submetido a medidas disciplinares, incluindo as do despedimento, salvo se houver causas justificadas e suficientes que possam demonstrar-se ante terceiros, como um conselho independente de colegas, ou ante instâncias imparciais como tribunais ou árbitros.

49. Todo o pessoal docente do ensino superior deve beneficiar equitativamente em cada uma das etapas do processo disciplinar, incluindo o despedimento, em conformidade com os instrumentos normativos internacionais citados em Apêndice.

50. O despedimento como sanção só deve efetivar-se mediante causas justas e suficientes relacionadas com a conduta profissional, por exemplo, negligência persistente no cumprimento do seu dever, notória incompetência, fabricação ou falsificação dos resultados das investigações, irregularidades financeiras graves, conduta inaceitável devido às suas conotações sexuais ou de outro tipo com estudantes, colegas ou outros membros da comunidade ou ameaças sérias aos mesmos, corrupção do processo educativo, por exemplo, favores sexuais ou de outro tipo ou solicitando favores sexuais, financeiros ou de outro tipo a empregados ou a colegas subordinados à troca ou conservação do emprego.

51. A pessoa afetada deve ter o direito de recorrer contra a decisão de despedimento ante instâncias independentes e externas, como árbitros e tribunais com faculdades para adotar decisões definitivas e vinculativas.

E. Negociação das questões de emprego

52. O pessoal docente do ensino superior deve ter o direito de associação e tem que favorecer o exercício do dito direito. Fomentar-se-á a negociação coletiva ou um procedimento equivalente, em conformidade com os instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) mencionados em Apêndice.

53. Os salários, as condições de trabalho e todas as questões de trabalho do pessoal docente do ensino superior estabelecer-se-ão mediante um processo voluntário de negociação entre as organizações que representam os docentes de ensino superior e os empregadores do pessoal docente do ensino superior, salvo quando existam outros procedimentos equivalentes compatíveis com as normas internacionais.

54. Estabelecer-se-á um dispositivo adequado, em harmonia com a legislação nacional e as normas internacionais, mediante estatutos ou um acordo em virtude dos quais se garante o

direito do pessoal docente de ensino superior negociar conduzido pelas organizações que os representam junto com os seus empregadores sejam públicos ou privados, estes direitos legais ou estatutários devem aplicar-se sem demora indevida mediante um processo imparcial.

55. Se esgotam os procedimentos estabelecidos com estes fins ou se produz uma ruptura das negociações entre as partes, as organizações dos professores do ensino superior devem ter direito a adotar outras medidas, como normalmente se permite a outras organizações para defender os seus direitos legítimos.

56. O pessoal docente de ensino superior deve ter a possibilidade de recorrer a procedimentos de reclamação e arbitragem imparciais ou a outros equivalentes para resolver os conflitos que possam surgir com os seus empregadores no que se relaciona com as suas condições de trabalho.

F. Salários, volume de trabalho, prestações de segurança social, saúde e segurança

57. Adotar-se-ão todas as medidas financeiramente viáveis para oferecer aos docentes de ensino superior uma remuneração que permita dedicar-se de modo satisfatório às suas tarefas e consagrar o tempo necessário à formação permanente e a atualização periódica dos seus conhecimentos e capacidades, essencial neste nível de ensino.

58. Os salários do pessoal docente do ensino superior deverão:

- a) estar relacionados com a importância que reveste para a sociedade de ensino superior e, portanto, à do pessoal docente, assim como com as suas responsabilidades de todo o tipo que recaem sobre eles desde o início da sua carreira profissional;
- b) ser o menos comparáveis com os salários pagos a outros postos que requerem competências similares ou equivalentes;
- c) proporcionar ao pessoal docente do ensino superior os meios para que eles e as suas famílias desfrutem de um nível de vida razoável e possam continuar a formar-se ou realizar atividades culturais ou científicas e melhorar assim as suas competências profissionais;
- d) ter em conta que determinados postos requerem mais competência e experiência que outros e empreendam, deste modo, maiores responsabilidades;
- e) pagar regularmente e nas datas previstas;
- f) ser revistos periodicamente para tomar em consideração fatores distintos como o aumento do custo de vida, o melhoramento do nível de vida resultante do incremento da produtividade ou um movimento geral da subida de salários.

59. As diferenças entre salários que se basearam em critérios objetivos.

60. A remuneração do pessoal docente do ensino superior deve basear-se na escala de salários estabelecida de acordo com as organizações que representam os docentes do ensino superior, salvo quando existam outros procedimentos equivalentes compatíveis com as normas internacionais. Quando um membro dos docentes do ensino superior qualificado efetue um período probatório ou esteja contratado temporariamente, não deverá cobrar um salário inferior ao estabelecido para os docentes do ensino superior do mesmo nível.

61. Um sistema de avaliação de méritos justo e imparcial pode oferecer melhores garantias de qualidade e controlo da mesma. Quando se introduza e aplique para determinação dos salários impõe-se a consulta prévia com as organizações que representam os docentes de ensino superior.

62. O volume de trabalho do pessoal docente deverá ser razoável e equitativo, permitindo-lhes cumprir eficazmente os seus deveres e responsabilidades sobre os seus alunos, assim como com as suas obrigações em relação com a formação académica, a investigação e/ ou administração universitária, oferecer a devida compensação salarial àqueles a quem se solicite dar aulas fora do estipulado, e ser negociado com as organizações que representam os docentes do ensino superior, salvo quando existam outros procedimentos equivalentes compatíveis com as normas internacionais.

63. Oferecer-se-á ao pessoal docente do ensino superior ambiente laboral que não afete a sua saúde e nem a segurança nem tenha efeitos adversos sobre elas; deverá gozar de medidas de proteção social, entre elas as prestações de saúde, incapacidade e reforma, assim como as medidas destinadas à proteção da saúde e segurança relacionadas com os casos enumerados na convenção e recomendações da OIT. Os níveis de proteção devem ser equivalentes aos estabelecidos na convenção e nas recomendações correspondentes da OIT. As prestações de segurança social consideram-se um direito dos docentes do ensino superior.

G. Permissões para estudos e investigações e férias anuais

65. Conceder-se-á ao pessoal docente do ensino superior permissões de intervalos regulares para realizar estudos e investigações recebendo todo ou parte do salário, quando aplicável, com licença sabática.

66. O período de permissão para realizar estudos ou investigações contará como tempo de serviço para efeitos de antiguidade e reforma com sujeição ao disposto no regime de reformas.

67. Conceder-se-á ao pessoal docente do ensino superior permissões ocasionais recebendo a totalidade do salário ou parte do mesmo para lhe permitir participar em atividades profissionais.

68. As permissões concedidas ao pessoal docente do ensino superior no assinalar de datas culturais e científicas bilaterais e multilaterais ou de programas de assistência técnica no estrangeiro considerar-se-ão parte do serviço, e garantir-se-á antiguidade aos beneficiários, possibilidades de subida na carreira e direitos de reforma na instituição em que trabalham. Deverão estabelecer-se outros acordos especiais para custear gastos extraordinários.

69. O pessoal docente do ensino superior tem direito a férias anuais por um período de tempo adequado e recebendo a totalidade do seu salário.

H. Condições de emprego do pessoal docente de ensino superior do sexo feminino

70. Adotar-se-ão todas as medidas necessárias para fomentar a igualdade de oportunidades e tratamento dos docentes do ensino superior do sexo feminino, a fim de lhes garantir, em benefício da igualdade entre homens e mulheres, os direitos reconhecidos pelos instrumentos normativos internacionais citados em Apêndice.

I. Condições de emprego do pessoal docente de ensino superior incapacitado

71. Adotar-se-ão todas as medidas necessárias para que as condições laborais do pessoal docente do ensino superior incapacitado estejam, no mínimo, em harmonia com as disposições pertinentes dos instrumentos normativos internacionais que figuram em Apêndice.

J. Condições de emprego do pessoal docente que trabalha no ensino superior em regime de dedicação parcial

72. Reconhecer-se-á a importância do serviço a tempo parcial prestado pelo pessoal docente do ensino superior qualificado. O pessoal docente do ensino superior contratado regularmente a tempo parcial deve:

- a) receber proporcionalmente a mesma remuneração e desfrutar das condições de emprego básicas equivalentes aos docentes empregados a tempo completo;
- b) gozar de condições equivalentes às do pessoal docente do ensino superior empregados a tempo completo, no que se refere a férias pagas e permissões de doença e maternidade; os

pagamentos correspondentes devem determinar-se proporcionalmente às horas trabalhadas ou ao salário recebido: e

c) estar devidamente protegido pela segurança social e, incluindo, quando aplicável, poder receber os planos de reforma dos empregadores.

IX. Utilização e aplicação

73. Os Estados Membros e as instituições de ensino superior devem adotar todas as medidas possíveis para prolongar e complementar a sua ação no que diz respeito à condição do pessoal docente do ensino superior, fomentando a cooperação entre todas as organizações nacionais e internacionais, governamentais ou não governamentais cujas atividades correspondem ao alcance e aos objetivos desta Recomendação.

74. Os Estados Membros e as instituições de ensino superior devem adotar todas as medidas possíveis para aplicar o disposto anteriormente, a fim de colocar em prática, nos seus respectivos territórios, os princípios enunciados na presente Recomendação.

75. O Diretor Geral deverá preparar um informe sobre a situação mundial, a liberdade acadêmica e o respeito pelos direitos humanos dos docentes de ensino superior, baseando-se nos dados possibilitados pelos Estados Membros e em qualquer outra informação fidedigna obtida através de métodos que considere convenientes.

76. No caso de uma instituição de ensino superior situada no território de um Estado que não dependa da autoridade direta ou indireta do dito Estado, e de autoridades independentes dele, as autoridades competentes devem transmitir o texto da presente Recomendação à instituição interessada para que esta possa pôr em prática as suas disposições.

X. Disposição Final

77. Quando o pessoal docente do ensino superior desfrute em determinados aspectos de melhores condições que as previstas nesta Recomendação, não devem invocar-se os termos desta para suprimir privilégios já reconhecidos.

Apêndice

Nações Unidas

- Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948;
- Declaração sobre o Fomento entre a Juventude dos Ideias de Paz, Respeito Mútuo e Compreensão entre os Povos, 1965;
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, 1965;
- Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1966;
- Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, 1966 e Protocolo Facultativo do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, 1966;
- Declaração de Proteção de Todas as Pessoas Contra a Tortura e outras Formas de Tratamento ou Penas Cruéis, Desumanas ou Degradantes, 1975;
- Declaração dos Direitos Humanos dos Incapacitados, 1975;
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, 1979;
- Declaração Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e Discriminação Fundamentadas na Religião ou em Crenças, 1981;
- Convenção contra a Tortura e Outras Formas de Tratamento ou Penas Cruéis, Desumanas ou Degradantes, 1984. Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura
- Convenção Relativa à Luta Contra as Discriminações na Esfera do Ensino, 1960, e Protocolo, 1962;
- Recomendação Relativa à Luta Contra as Discriminações na Esfera do Ensino, 1960;
- Recomendação Sobre a Educação para a Compreensão, Cooperação e Paz Internacionais e Educação Relativa aos Direitos Humanos e as Liberdades Fundamentais, 1974;
- Recomendação Relativa à Situação dos Investigadores Científicos, 1974;
- Recomendação Revista Relativa ao Ensino Técnico e Profissional, 1974;
- Declaração Sobre a Raça e os Problemas Raciais, 1978;
- Convenção Sobre o Ensino Técnico e Profissional, 1989;
- Recomendação Sobre a Homologação de Estudos, Títulos e Diplomas de Ensino Superior, 1993. Organização Internacional do Trabalho
- Convenção nº 87: Convenção Relativa à Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização, 1948;
- Convenção n.º 95: Convenção Relativa à Proteção Salarial, 1949;

- Convenção n.º98: Convenção Relativa à Aplicação dos Direitos de Sindicalização e Negociação Coletiva, 1949;
- Convenção relativa n.º100: Convenção Relativa à Igualdade de Remuneração entre a Mão de-obra Masculina e a Feminina por um Trabalho de Igual Valor, 1951;
- Convenção relativa n.º102: Convenção Relativa à Norma Mínima de Segurança Social, 1952;
- Convenção relativa n.º103: Convenção Relativa à Proteção de Maternidade (revista em 1952);
- Recomendação nº 95: Recomendação Sobre a Proteção da Maternidade, 1952;
- Convenção relativa nº 111: Convenção Relativa à Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, 1958;
- Convenção relativa nº 118: Convenção Relativa à Igualdade de Tratamento de Nacionais e Estrangeiros em Matéria de Segurança Social, 1962;
- Convenção relativa nº 121: Convenção Relativa às Prestações em Caso de Acidente de Trabalho e Doenças Profissionais, 1964 (Série I modificada em 1980);
- Convenção relativa nº 128: Convenção Relativa às Prestações por Invalidez, Velhice e Sobrevivência, 1967;
- Convenção relativa n. 130: Convenção Relativa à Assistência Médica e Indenizações por Doença, 1969;
- Convenção relativa nº 132: Convenção Relativa às Férias Anuais Pagas (revista), 1970;
- Convenção relativa n.º135: Convenção Relativa à Proteção e Facilidades que Devem Outorgar-se aos Representantes dos Trabalhadores na Empresa, 1971;
- Recomendação nº 143: Recomendação Sobre a Proteção que Devem Outorgar-se aos Representantes dos Trabalhadores na Empresa, 1971;
- Convenção n.º140: Convenção Relativa à Licença de Estudos Pagos, 1974;
- Recomendação n. 148: Recomendação Relativa à Licença de Estudos Pagos, 1974;
- Convenção nº 151: Convenção Sobre a Proteção do Direito à Sindicalização e Procedimentos para Determinar as Condições de Emprego na Administração Pública, 1978;
- Recomendação nº 159: Recomendação sobre os Procedimentos para Determinar as Condições de Emprego na Administração Pública, 1978;
- Recomendação nº 162: Recomendação sobre os Trabalhadores Idosos, 1980;
- Convenção nº 154: Convenção sobre a Implementação da Negociação Coletiva, 1981;
- Recomendação nº 163: Recomendação sobre a Implementação da Negociação Coletiva, 1981;

- Convenção nº 156: Convenção sobre a Igualdade de Oportunidades e Tratamento entre Trabalhadores e Trabalhadoras: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981;
- Recomendação nº 165: Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e Tratamento entre Trabalhadores e Trabalhadoras: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981;
- Convenção nº 158: Convenção sobre o Término da Relação Laboral por Iniciativa do Empregador, 1982;
- Convenção nº 159: Convenção sobre a Readaptação Profissional e Emprego de Pessoas com Incapacidade, 1983;
- Recomendação nº 168: Recomendação sobre a Readaptação Profissional e Emprego de Pessoas com Incapacidade, 1983.

Outros

- Recomendação Relativa à Situação do Pessoal Docente, aprovada em 5 de Outubro de 1966, pela Conferência Intergovernamental Especial sobre a situação do pessoal docente (convocada pela UNESCO em cooperação com a OIT), 1966;
- Convenção Universal dos Direitos do Autor, 1952, revista em 1971;
- Organização Mundial da Propriedade Intelectual (OMPI): Convenção de Berna para a Proteção das Obras Literárias e Artísticas, Ata de Paris de 1971 (retificado em 1979). Para que o pessoal docente possa cumprir plenamente as suas obrigações, as autoridades deveriam regularmente utilizar os meios disponíveis de consulta às organizações de professores, sobre assuntos ligados à política educacional, à organização escolar e a todas as transformações que possam ocorrer no sistema de ensino.

OIT y UNESCO, Recomendação relativa ao Estatuto dos Professores de 1966 (Disposição VIII.75)

<http://www.unesco.org/education/hed/publications/en/index.html>

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/ceart/rec66i.htm>