

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ROSINE HASSON MARQUES

**AS DOENÇAS PSÍQUICAS DO TRABALHO GERADAS NO AMBIENTE
DE TRABALHO DO PROFESSOR DE ENSINO FUNDAMENTAL**

CURITIBA

2015

ROSINE HASSON MARQUES

**AS DOENÇAS PSÍQUICAS DO TRABALHO GERADAS NO AMBIENTE
DE TRABALHO DO PROFESSOR DE ENSINO FUNDAMENTAL**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direitos Humanos e Democracia, ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Aldacy Rachid Coutinho

CURITIBA


2015

TERMO DE APROVAÇÃO


ROSINE HASSON MARQUES

**AS DOENÇAS PSÍQUICAS DO TRABALHO GERADAS NO AMBIENTE
DE TRABALHO DO PROFESSOR DE ENSINO FUNDAMENTAL**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direitos Humanos e Democracia, ao Programa de Pós Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná e aprovada pela seguinte banca examinadora:


Orientadora: Prof.ª Dr.ª Aldacy Rachid Coutinho
Universidade Federal do Paraná


Membro: Prof.ª Dr.ª Thereza Cristina Gosdal
Universidade Federal do Paraná


Membro Externo: Prof.ª Dr.ª Silvana Souza Netto Mandalozzo
Universidade Estadual de Ponta Grossa

Curitiba, 08 de Fevereiro de 2015.

AGRADECIMENTOS

À Professora Aldacy Rachid Coutinho, por aceitar me orientar ao longo destes dois anos de estudos, bem como pelos ensinamentos transmitidos em suas aulas e encontros do grupo de pesquisa Trabalho Vivo.

Às Prof.^{as} Dr.^{as} Thereza Cristina Gosdal e Silvana Souza Netto Mandalozzo por aceitarem fazer parte da banca examinadora e transmitirem seus conhecimentos ao analisar meu trabalho.

Aos colegas de Mestrado pelo companheirismo e ajuda ao longo do curso, em especial aos também orientandos da Prof.^a Aldacy, André Mansur, José Ricardo Menacho e Rubens Bordinhão e também à Maria Carolina Krummenauer com quem tive o prazer de escrever em co-autoria.

Aos demais professores do Programa de Pós-Graduação da UFPR com quem tive o prazer imenso de conviver e aprender.

Ao Professor Pablo Andrez Pinheiro Gubert que desde o primeiro período da faculdade de direito me auxilia com atenção e amizade, me fazendo desenvolver minha dissertação com mais vontade.

Aos colegas da Hasson & Advogados, pelo apoio para a realização do mestrado, auxiliando na realização de audiências e demais tarefas, durante o horário das aulas e período de desenvolvimento da dissertação.

Aos meus pais Roland Hasson e Sueli Gulin Calabrese pelo amor incondicional, apoio e incentivo diário a investir na minha carreira acadêmica e acreditar no meu potencial como acadêmica e profissional.

Ao meu irmão e professor Felipe Hasson pela paciência e por estar sempre disposto a me ajudar e aconselhar.

Às minhas irmãs Giovanna Calabrese Villanueva e Renata Johnsson Hasson, por alegrarem meus dias e serem tão amorosas.

Ao meu marido Bernardo Faria Marques pelo companheirismo e compreensão, principalmente nas horas em que o desespero aparecia.

Ao meu filho Breno, que participou de muitas aulas, dentro da minha barriga, além de estar comigo ao longo de grande parte dessa caminhada, me fazendo perceber que nada me impediria de realizar este sonho.

A todos vocês, muito obrigada!

RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar as doenças psíquicas geradas no ambiente de trabalho. Para tanto, escolheu-se um grupo determinado de pessoas, qual seja, os professores de ensino fundamental, visando encontrar um fator comum entre sua função, seu ambiente de trabalho e as doenças psíquicas que possivelmente os afetem. O presente estudo mostra-se relevante uma vez que a educação é um dos principais fatores para que um país se desenvolva e, portanto, garantir a boa saúde dos professores, em seu ambiente de trabalho, torna-se um fator fundamental para tal desenvolvimento. O que se almeja nesta dissertação é entender a relação entre o ambiente de trabalho e as doenças psíquicas dos professores de ensino fundamental, visando a possibilidade de alcançar padrões que possam ser rompidos, facilitando a evolução do sistema educacional brasileiro. Como escopo teórico do presente estudo, optou-se por analisar as obras de Christophe Dejours a fim de estabelecer pontos comuns com as demais bibliografias utilizadas para análise do meio ambiente de trabalho como ponto central para o desenvolvimento da função do professor. Assim, a presente dissertação tem início na análise do trabalho como garantia fundamental para a manutenção da dignidade e da saúde do homem. No primeiro capítulo, o objetivou-se traçar uma breve relação entre o capitalismo e a precarização do trabalho, demonstrando a importância do trabalho como direito fundamental. Ainda, no mesmo capítulo, optou-se por traçar a relação entre o meio ambiente do trabalho e seus aspectos essenciais, para a garantia do direito fundamental ao trabalho. Viu-se importante demonstrar os conhecimentos de Christophe Dejours e a relação de seus conceitos como referencial teórico para entender a influência do ambiente do trabalho no desenvolvimento da psicopatologia do trabalho. Pretendeu-se entender a profissão do professor de ensino fundamental e suas principais funções. Ainda, viu-se necessário traçar uma breve explicação a respeito das doenças psíquicas mais recorrentes entre os professores de ensino fundamental, pela análise de materiais bibliográficos de medicina e psicologia. Apresentou-se o resultado de pesquisa elaborada para fins estatísticos a respeito da incidência de doenças psíquicas nos professores de ensino fundamental do Estado do Paraná, relacionando-as à algumas características pré-estabelecidas. Por fim, no quarto capítulo, entendeu-se necessária a análise da Aposentadoria Especial do Professor e seus aspectos essenciais.

Palavras-chave: Meio ambiente do trabalho. Doenças psíquicas. Professores. Ensino fundamental.

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the psychic diseases generated in the workplace. Therefore, we chose a certain group of people, namely, the primary school teachers, aimed at finding a common factor between their function, their work environment and mental diseases that possibly affect them. This study shows to be relevant since education is a major factor for a country to develop and thus ensure the good health of teachers in their work environment, becomes a key factor in this development. What we aim in this work is to understand the relationship between the work environment and the psychic diseases of primary school teachers, aiming at the possibility of achieving standards that can be broken, facilitating the evolution of the Brazilian educational system. The theoretical scope of this study, we chose to analyze the works of Christophe Dejours to establish common ground with other bibliographies used for analysis of the working environment as central to the development of the teacher's role. Thus, this thesis begins on labor analysis as a fundamental guarantee for the maintenance of the dignity and human health. In the first chapter, the objective was to draw a brief link between capitalism and the precariousness of work, demonstrating the importance of working as a fundamental right. Also in this chapter, it was decided to trace a parallel between the environment of work and its essential aspects to guarantee the fundamental right of labour. It was important to demonstrate knowledge of Christophe Dejours and the relationship of its concepts as a theoretical framework to understand the influence of the work environment in the development of psychopathology of work. It was intended to understand the profession of primary school teacher and its main functions. Still, it was necessary to draw a brief explanation of the most frequent psychological disorders among primary school teachers, the analysis of bibliographic materials of medicine and psychology. Presented the result of research carried out for statistical purposes regarding the incidence of mental illness in primary school teachers of Paraná State, relating them to some pre-established criteria. Finally, in the fourth chapter, it was considered necessary to analyze the Special Retirement of Professor and its essential activities.

Keywords: Labour environment. Mental illness. Teachers. Basic education.

LISTA DE SIGLAS

- CFM - Conselho Federal de Medicina
- DSR - Descanso Semanal Remunerado
- EPIs - Equipamentos de Proteção Individual
- EPT - Educação para Todos
- FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação e Valorização dos Profissionais da Educação
- FUNDEF - Fundo de Manutenção do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério
- OIT - Organização Internacional do Trabalho
- TP - Transtorno do Pânico
- UNESCO - United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
(Organização das Nações Unidas para Educação Ciência e Cultura)

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 O TRABALHO COMO GARANTIA DE DIGNIDADE: AS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA MODERNIDADE	13
2.1 O CAPITALISMO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	13
2.2 A CRIAÇÃO DAS CLASSES SOCIAIS E SUA INFLUÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	16
2.3 A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	18
2.3.1 A Nova Troca de Informações e a Flexibilização dos Direitos do Trabalhador.....	21
2.3.2 Exemplos de Flexibilização Autorizada pela lei brasileira	23
2.3.2.1 Artigo 6.º da CLT (trabalho em domicílio)	24
2.3.2.2 Constituição da República de 1988 - Artigo 7.º, incisos VI, XIII e XIV	25
2.3.2.3 Lei 6019/74 (trabalho temporário).....	27
2.3.2.4 Súmula 331 do TST	28
2.3.2.5 Lei 9601/98 (contrato à termo e banco de horas)	29
2.4 O PODER DE LIMITAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO DIANTE DO DIREITO DO TRABALHO E SUA FLEXIBILIZAÇÃO.....	31
2.4.1 Pré-compromissos e Escolha Racional.....	32
2.4.2 Pré-compromisso e a Constituição.....	33
2.5 O TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL	34
3 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO	39
3.1 A PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	42
3.1.1 A Psicopatologia do Trabalho a partir da Perspectiva de Christophe Dejours.....	42
3.2 A INFLUÊNCIA DO AMBIENTE DE TRABALHO PARA O DESENVOLVIMENTO DA PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO.....	52
4 O SISTEMA DE ENSINO BRASILEIRO	56
4.1 SISTEMA DE ENSINO	56

4.2 A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO SISTEMA DE ENSINO BRASILEIRO.....	57
4.3 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....	62
4.3.1 O Princípio da Igualdade e a Equiparação aos Direitos do Homem	65
4.3.2 Críticas ao Princípio da Igualdade no Trabalho	67
4.4 A FUNÇÃO DO PROFESSOR DE ENSINO FUNDAMENTAL	68
5 AS DOENÇAS PSÍQUICAS POSSIVELMENTE GERADAS NO AMBIENTE DE TRABALHO DO PROFESSOR DE ENSINO FUNDAMENTAL	71
5.1 FATORES DETERMINANTES PARA O DESENVOLVIMENTO DE DOENÇAS NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS PROFESSORES	71
5.1.1 Estrutura Física do Local de Trabalho.....	71
5.1.2 Salário do Professor de Ensino Fundamental	72
5.1.3 Relacionamento com os Alunos e Familiares	74
5.1.4 Sobrejornada.....	76
5.1.5 As Principais Doenças Psíquicas de Possível Origem no Ambiente de Trabalho do Professor de Ensino Fundamental	77
5.1.6 A Síndrome de Burnout.....	77
5.1.7 Depressão.....	79
5.1.8 Transtorno do Pânico ou Síndrome do Pânico.....	81
5.1.9 Pesquisa Realizada com Professores e Resultados.....	82
6 APOSENTADORIA ESPECIAL DO PROFESSOR	85
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	88
REFERÊNCIAS	92
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO - PESQUISA E RESULTADOS ..	98
ANEXOS	103
ANEXO A - RELATO DE UM AGENTE EDUCACIONAL DE APOIO DO ENSINO PÚBLICO.....	104
ANEXO B - TABELA DE PISO SALARIAL SINDICATO DOS PROFESSORES DO PARANÁ - 2013.....	107

1 INTRODUÇÃO

Acostumados com a máxima de “O trabalho dignifica o homem”, muitas vezes deixa-se de lado fatores importantes que podem reduzir esta afirmação ao sofrimento físico e psíquico do trabalhador.

No Brasil, a Constituição da República prevê em seu artigo 7.º os direitos inerentes aos trabalhadores, como direitos fundamentais, buscando proteger sua dignidade e preservar sua saúde.

Ocorre que ao analisar o texto do artigo 7.º da Constituição da República, percebe-se que boa parte dos trabalhadores brasileiros encontra-se à margem destas garantias e preceitos que são fundamentais para o bom andamento e resultado do trabalho humano.

O objetivo deste estudo é analisar as possíveis doenças psíquicas geradas no ambiente de trabalho. Para tanto, escolheu-se um grupo determinado de pessoas, qual seja, os professores de ensino fundamental, visando encontrar um fator comum entre sua função, seu ambiente de trabalho e as doenças psíquicas que possivelmente os afetem.

Sabe-se que o Brasil enfrenta grandes dificuldades no que tange à educação. De acordo com o ranking mundial de educação, divulgado pela UNESCO no, o Brasil ocupa atualmente o 88.º lugar, além de colocar o Brasil entre os 53 países que ainda não atingiram as metas estabelecidas pelo EPT para 2015, o que demonstra que a educação está defasada¹.

Entende-se que a defasagem da educação se dá por inúmeros motivos, podendo ser pela falta de infraestrutura, qualificação profissional, baixos salários e desmotivação profissional, falta de capacitação para lidar com os alunos, dentre outros.

¹ Disponível em: <<http://www.gife.org.br/artigo-relatorio-da-unesco-aponta-crise-mundial-na-educacao-e-a-importancia-dos-professores-para-superar-la-15420.asp>>. Acesso em: 17/01/2015

Pesquisas realizadas pela UNESCO demonstram que o principal fator para o baixo desenvolvimento educacional no Brasil, está relacionado ao número de crianças fora da escola².

O presente estudo mostra-se relevante uma vez que a educação é um dos principais fatores para que um país se desenvolva e, portanto, garantir a boa saúde dos professores, em seu ambiente de trabalho, torna-se um fator fundamental para tal desenvolvimento.

Há que se deixar clara a interdisciplinaridade do presente estudo, uma vez que trata desde princípios advindos da psiquiatria e psicologia, até os princípios de direito e direito do trabalho, norteadores dos padrões a serem cumpridos para a garantia da dignidade e saúde dos professores.

O tema escolhido encontra-se dentro da linha de pesquisa de direitos humanos e democracia, uma vez que visa analisar a possibilidade de garantir o direito fundamental ao trabalho digno do professor de ensino fundamental. Ainda, percebe-se que a relação entre o trabalho e o meio ambiente, tratam da manutenção da democracia, uma vez que deve ser preservada por meio de políticas públicas para que se possa garantir a dignidade do trabalhador.

O que se almeja nesta dissertação é entender a relação entre o ambiente de trabalho e as doenças psíquicas dos professores de ensino fundamental, visando a possibilidade de alcançar padrões que possam ser rompidos, facilitando a evolução do sistema educacional brasileiro.

Note-se que é de conhecimento prévio às análises aqui feitas, que as doenças psíquicas podem decorrer não somente do meio ambiente de trabalho, mas de vários outros fatores como genética, ambiente familiar, outras espécies de doenças. Porém, entende-se que o ambiente de trabalho é onde o indivíduo passa a maior parte da sua vida produtiva, pelo que exerce sem dúvida, grande influência sobre seu estado físico e mental.

Há que se analisar ainda que atualmente, preceitos e valores anteriormente transmitidos pela família à criança, “fazem parte” do programa curricular das escolas, ou seja, ensinar e educar viraram sinônimos e ambos passaram a ser tarefa do professor. Assim, percebe-se que quem forma o caráter moral e acadêmico da criança

² Relatório de monitoramento global de EPT. 2013/2014. Disponível em: <Erro! A referência de hiperlink não é válida.>. Acesso em: 16/12/2014.

brasileira, é o professor, ainda que seu ambiente de trabalho seja ou não favorável ao desenvolvimento destas habilidades.

Como escopo teórico do presente estudo, optou-se por analisar as obras de Christophe Dejours a fim de estabelecer pontos comuns com as demais bibliografias utilizadas para análise do meio ambiente de trabalho como ponto central para o desenvolvimento da função do professor.

Assim, a presente dissertação tem início na análise do trabalho como garantia fundamental para a manutenção da dignidade e da saúde do homem. No primeiro capítulo, o objetivou-se traçar uma breve relação entre o capitalismo e a precarização do trabalho, demonstrando a importância do trabalho como direito fundamental.

Ainda, no mesmo capítulo, optou-se por traçar a relação entre o meio ambiente do trabalho e seus aspectos essenciais, para a garantia do direito fundamental ao trabalho.

Viu-se importante demonstrar os conhecimentos de Christophe Dejours e a relação de seus conceitos como referencial teórico para entender a influência do ambiente do trabalho no desenvolvimento da psicopatologia do trabalho.

Pretendeu-se entender a profissão do professor de ensino fundamental e suas principais funções.

Ainda, viu-se necessário traçar uma breve explicação a respeito das doenças psíquicas mais recorrentes entre os professores de ensino fundamental, pela análise de materiais bibliográficos de medicina e psicologia.

Apresentou-se o resultado de pesquisa elaborada para fins estatísticos a respeito da incidência de doenças psíquicas nos professores de ensino fundamental do Estado do Paraná, relacionando-as à algumas características pré-estabelecidas.

Por fim, no quarto capítulo, entendeu-se necessária a análise da Aposentadoria Especial do Professor e seus aspectos essenciais.

Tal pesquisa se mostra necessária para evidenciar as dificuldades vividas pelos professores de ensino fundamental, decorrentes de seu ambiente de trabalho, podendo gerar diversas doenças psíquicas.

Para a realização do presente trabalho utilizou-se como metodologia a pesquisa dedutiva, com base em produção bibliográfica, bem como qualitativa e quantitativa, sendo que para alcançar os dados quantitativos, utilizou-se de pesquisa de campo, cujo questionário e respostas encontram-se em capítulo específico.

2 O TRABALHO COMO GARANTIA DE DIGNIDADE: AS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA MODERNIDADE

2.1 O CAPITALISMO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

O conceito de dominação de um homem pelo outro é tão antigo quanto a existência do próprio homem. O desenvolvimento de capacidades e aptidões faz com que alguns homens sobressaiam-se à outros, fazendo com que os dominem. Se esta lógica for utilizada como ponto de partida, pode-se ver que o conceito de classes sociais pode ser entendido nos mais variados modos de composição de sociedades, bem como dos modos de produção, desde que haja uma estrutura vertical.

Pode-se ver, portanto, “classes” sociais desde o início da civilização, onde sempre haverá um homem com maiores aptidões, sejam elas, físicas ou psíquicas, materiais ou imateriais, desde que o coloquem em condição de superioridade frente à outro homem.

Neste sentido, pode-se compreender a estrutura vertical do capitalismo, onde através do poder de capital, um homem sobrepõe-se à outro, criando-se assim as classes sociais e a desigualdade social.

A desigualdade social decorre, de acordo com o entendimento Marxista, da ideia de que o homem com mais poder de capital, domina aquele com menos poder de capital, fazendo com que este não seja capaz de crescer e melhorar sua classe para que o mais forte possa continuar dominando-o, gerando assim uma desigualdade cada vez maior entre eles.

Como destaca Wilson Ramos Filho:

Na fase pré-capitalista, alguém se tornava assalariado apenas quando não tinha nada para trocar, salvo sua força de trabalho... Na nova etapa, com a implantação hegemônica do capitalismo, esta condição degradada passa a ser recontextualizada e naturalizada, para ser compreendida como uma “maneira de existir” ordinária, comum, normal, inclusive como “desejada” por parte dos trabalhadores.³

³ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012. p.14

No feudalismo, por exemplo, o capitalismo já existia em sua forma agrária, ou seja, aquele que detinha os meios de produção, qual seja, a terra, detinha o poder de capital. Vigia nesta fase, o que Ellen Wood denomina ética do melhoramento, que dava o poder àquele que melhorasse a utilização das terras, trazendo assim, lucro ao seu proprietário.⁴

Pode-se perceber que o capitalismo muda a estrutura psicológica do trabalhador, fazendo com que este deseje estar no ambiente de trabalho e busque sua colocação no mercado tendo assim como buscar sua colocação em uma classe social diversa, por meio do desenvolvimento de seu trabalho como fator de produção de capital.

Alguns autores como Giovanni Alves⁵ e Wilson Ramos Filho⁶, alertam sobre a existência de um fator além do capital gerado pelo trabalho, qual seja, a mais valia.

Esta ideia de mais valia, é analisada por Karl Marx, que cria uma teoria crítica do capital, onde demonstra que o ponto máximo deste capitalismo que visa a mais valia é a exploração do trabalho do homem, ou seja, a organização dominadora do capital não paga ao trabalhador o correspondente ao valor real de sua mão de obra, mas tão apenas o valor de sua hora de trabalho, sem contar aí o valor agregado de sua produção.

Para os autores supracitados, o trabalho pode gerar o capital para o trabalhador por seu esforço, mas também gera a mais valia que seria o capital que o trabalhador não recebe por seu trabalho, mas sim o que é tomado de seu trabalho pela empresa ou organização dominadora de sua mão de obra.

Ainda, de acordo com Giovanni Alves

⁴ WOOD, Ellen Meiksins. **A origem do Capitalismo**. Tradução Vera Ribeiro. Apresentação Emir Sader. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001. p.89.

⁵ ALVES, Giovanni. *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. 2. Edição. Londrina: Praxis. Bauru:Canal 6, 2007

⁶ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012. p.15

A teoria crítica do capital, desenvolvida por Marx contém, assim, não apenas uma teoria da exploração, que explica os mecanismos da produção da mais valia através da exploração da força de trabalho, uma teoria do estranhamento, que expressa a própria natureza do capital.⁷

Diante do exposto acima, resta criada a hierarquização por meio do domínio do capital e da mais valia, fazendo assim com que o trabalhador seja um mero objeto de instrumento de alcance de mais valia, sendo então tratado como uma mercadoria dentro do sistema capitalista.

Há que se ressaltar aqui, conforme bem apontado por Ellen Wood, que o capitalismo tem como marca, o ingresso de trabalhadores sem posses no mercado de trabalho, onde estes visam alcançar condições mínimas de subsistência, sendo assim, mais fácil sua exploração, pela necessidade.⁸

Ao passar do capitalismo agrário, para o capitalismo industrial, tem-se a mudança da era pré-moderna para a fase pós-moderna. Segundo Ellen Wood:

A era pós moderna tem sido descrita de maneiras variadas, mas sempre em relação à modernidade. Em geral, a pós-modernidade representa uma fase do capitalismo marcada por algumas características econômicas e ideológicas distintas (a “era da informação”, a produção enxuta, a “acumulação flexível”, o “capitalismo desorganizado”, o consumismo, etc.).⁹

Nesta era pós-moderna, pode-se tratar de outra fase do capital, aquela denominada por Giovanni Alves como “mundialização do capital”.¹⁰ De acordo com o autor, a ideia principal da mundialização do capital é a integração entre política, economia e trabalho, visando assim o equilíbrio entre o capital e o Estado de bem estar.

⁷ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012. p.19.

⁸ Relatório de monitoramento global de EPT. 2013/2014. p.13. Disponível em: <Erro! A referência de hiperlink não é válida.>. Acesso em: 16/12/2014.

⁹ Ibid, p.121.

¹⁰ ALVES, Giovanni. **Trabalho e mundialização do capital**: nova degradação do trabalho na era da globalização. 2.ed. Londrina: Praxis, 1999. p.56.

2.2 A CRIAÇÃO DAS CLASSES SOCIAIS E SUA INFLUÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Trazidas pelas mesmas ideias de construção do capitalismo, as classes sociais dividem a sociedade de várias formas, fazendo com que existam diferenças entre as pessoas de uma sociedade, o que lhes dá mais ou menos poder.

Há quem diga que as classes sociais só existem na teoria como criação científica, porém, há quem demonstre sua existência e criação de forma empírica na sociedade.

De acordo com Bourdier, existem dois pontos de vista a respeito das classes sociais, o subjetivo e o objetivo. No ponto de vista objetivo, interpretado pela teoria de Emílie Durkheim, Bourdier alega que os agentes sociais passam a ser tratados como coisas, não levando em consideração suas ideologias. Já no ponto de vista subjetivo a realidade social passa a ser construída como produto da agregação do individualismo de cada agente social em sua classe.¹¹

Ressalta-se aqui que a ideia de classes sociais surge, também, das lutas sociais travadas por diferentes grupos da sociedade. De acordo com a teoria clássica de Marx, estes grupos seriam essencialmente, três grandes grupos: trabalhadores assalariados, capitalistas e proprietários fundiários.¹²

Compreende-se, portanto, que o início das classes sociais, se dá por meio da construção destes três grandes grupos, onde os agentes sociais dividem-se por suas capacidades intelectuais e econômicas.

Assim, entende-se que a classificação de Marx para as classes sociais, as define pela posição do agente social no processo de produção, sendo este prioritariamente, mas não exclusivamente, de caráter econômico.

Ocorre que os parâmetros utilizados para diferenciar estes três grandes grupos, não utilizam os mesmos padrões, ou seja, os trabalhadores assalariados

¹¹ BOURDIER, Pierre. Como se hace una classe social? Sobre la existência teórica y practica de los grupos. In: PODER, derecho y classes sociales. Bilbao: Descleé, 2001. p.102.

¹² HADDAD, Fernando. Trabalho e classes sociais. Tempo Social. **Rev. Sociol.**, São Paulo: USP, v.9, n.2, p.97-123, out. 1997.

são assim caracterizados por utilizarem sua força física e intelectual para o desempenho de uma tarefa que lhes trará retorno financeiro para garantir sua subsistência; os capitalistas seriam aqueles que transformariam este trabalho intelectual e físico do assalariado, na previamente chamada mais-valia; por fim os proprietários fundiários seriam aqueles que sem qualquer esforço, tem suas posses para comandar o trabalho dos demais.

Isto significa dizer que os padrões de criação destas classes sociais, não são os mesmos entre eles, fazendo com que assim seja criada a desigualdade social, que não pode ser finalizada, uma vez que não estruturada de uma única forma, ainda que todas as classes por Marx estabelecidas, baseiem-se em fatores econômicos, ainda de que modo diverso.

De acordo com Henrique Amorim, Simone Wolff e Felipe Raslan:

Diante dessas indicações o melhor seria nos voltarmos à realidade empírica e verificar a presença de relações de classes nas sociedades contemporâneas, o que, para além de divagações sobre a inoperância, a não validade e a caducidade da análise marxista das classes nos forneceria elementos concretos de análise social. Não obstante, podemos aqui reter o conceito de classe social, como uma abstração concreta, como um mecanismo de análise das relações sociais em formações sociais distintas, que explicita os edifícios fundamentais da estrutura capitalista como a organização do Estado do governo, dos partidos, dos sindicatos, da escola, dos movimentos sociais. Ou seja, de como uma sociedade é constituída e com base em quais interesses políticos ela opera.¹³

O que os autores, acima citados pretendem é a desconstrução do conceito clássico marxista de classes sociais, para que seja englobado à este conceito, a ideia de política e cultura de cada país.

Analisando as lutas políticas, sociais e culturais de cada país, percebe-se que o Brasil, bem como outros países ainda em desenvolvimento de sua identidade política, econômica e cultural, não podem basear-se nos parâmetros europeus e simplesmente “importar” suas classes sociais, eis que as lutas travadas e desafios sociais não são os mesmos.

¹³ AMORIM, Henrique; WOLFF, Simone; RASLAN, Felipe. Classes sociais, relações de classe e trabalho: política e teoria. Dossiê: Classes sociais e transformações no mundo do trabalho. **Mediações**, Londrina, v.16, n.1, p.11-23, jan./jun. 2011.

2.3 A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Antes de adentrar no tema deve-se esboçar brevemente a diferença que existe entre flexibilização das Leis do trabalho e desregulamentação das Leis do trabalho.

O termo desregulamentação implica uma regulamentação anterior que foi extinta, ou seja, utiliza-se o termo desregulamentação quando retira-se do ordenamento jurídico, alguma Lei. O termo ainda pode ser compreendido como a total ausência de interferência do Estado.

A desregulamentação implica diretamente na livre negociação entre empregados e empregadores. Não existe, nesta hipótese, a figura do Estado, como regulador da situação trabalhista. A liberdade de negociação é sua principal característica.

Por flexibilização, devemos entender “o ignorar”, a não aplicação, da Lei existente e vigente ao caso concreto, visando ao benefício de uma ou de ambas as partes. Por flexibilização, podemos entender a prevalência do interesse das partes em contrariedade ao interesse estatal ou ao ditame Estatal.¹⁴

Para Estevão Riegel, “o que almejam os teóricos da flexibilização são os mesmos ideais de dois séculos atrás: o Estado de costas para os conflitos sociais, solucionando-se os conflitos coletivos em base autocompositiva pura”¹⁵.

Pode-se perceber então, que a flexibilização consiste em tornar flexível a norma rígida, ou seja, diminuir o caráter protecionista do direito do trabalho. Cabe dizer ainda, que a real intenção da flexibilização é romper os limites impostos pelo Estado, para que as partes possam negociar de acordo com as peculiaridades de cada contrato.

No entanto, devemos nos perguntar se é correto que isto aconteça, uma vez que não pode ser ocultado o fato de que contrato de trabalho e o direito do

¹⁴ MORAES, Renata Nóbrega Figueiredo. **Flexibilização da CLT: na perspectiva dos limites da negociação coletiva**. Curitiba: Juruá, 2007. p.75.

¹⁵ RIEGEL, Estevão. **Globalização, neoliberalismo e flexibilização: direitos e garantias**. globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho. Curitiba: IBEJ, 1998. p.141.

trabalho possuem entre suas várias características, o grande caráter protecionista, que garante a segurança e os direitos do empregado.

Na maioria das vezes, o empregador tem maior conhecimento que o empregado, que na relação trabalhista é considerado como parte hipossuficiente e, conseqüentemente, na realização dos contratos e negociações - lembrando que o empregado precisa do emprego para garantir o seu sustento e o de sua família - consegue ser privilegiado, deixando o empregado sem a proteção garantida por Lei.

A maior força dos trabalhadores surge com os sindicatos, em 1931 pelo decreto 19.770, que tem por objetivo representar uma categoria e alcançar benefícios comuns para todos os seus sindicatos. Contudo, a força dos sindicatos passa a ser realmente representativa dos empregados no final dos anos 70 quando passam a realmente ser respeitados na busca de seu objetivo, qual seja, as mudanças nas relações de trabalho.¹⁶

Ocorre que nem mesmo os sindicatos conseguem impedir a mitigação dos direitos dos trabalhadores, tornando-se, em alguns casos, “cúmplices” na flexibilização de seus direitos. Isto significa que muitas das vezes, os representantes dos empregados, abrem mão de direitos importantes, em prol de outros, para que possam atingir um “equilíbrio” entre as ideias patronais e dos trabalhadores, em prol da liberdade de negociação.¹⁷

Como ressaltado anteriormente a flexibilização das leis trabalhistas teve seu início na Europa com a Revolução Industrial e a manifestação dos empregados na luta por seus direitos.

Ocorre que no Brasil, a flexibilização surgiu anos depois e de forma muito diferente da europeia.

Em meados de 1970, o governo brasileiro passava por um momento de crise de capital, pelo que os empregados lutavam por seus direitos em movimentos grevistas, a fim de recuperar-se do golpe de estado de 1964.

¹⁶ SIQUEIRA, Antonio Benedito de. **Economia do trabalho e sindicalismo**. Curitiba: Instituto Memória Editora, 2011. p.43.

¹⁷ OLIVEIRA, Lourival José de. Cunico, Dayane Souza. Os limites da flexibilização no direito do trabalho sob uma perspectiva Constitucional. **Revista da SJRJ**, Rio de Janeiro, n.27, p.119-138, 2010. Disponível em: <http://www4.jfrj.jus.br/seer/index.php/revista_sjrj/article/viewFile/123/126>. Acesso em: 15/12/2014.

Neste ponto, como ressaltado acima, os sindicatos também estão tomando forma e discutido sua regulamentação, a fim de trazer força às reivindicações obreiras.

A legislação brasileira passa então a ser corporativista, ou seja, abre na lei espaços para a negociação da legislação rígida, visando impedir que os sindicatos e trabalhadores ganhem força, garantindo assim a continuidade do capitalismo acelerado e deixando de lado as condições mínimas de segurança e dignidade aos trabalhadores.

No início ainda tratava-se de negociação com a intervenção do estado, eis que o ministério do trabalho interferia no que estava disposto nos acordos para que pudesse ser aprovado. Posteriormente, o papel do Ministério do Trabalho passou a ser unicamente de registro, independentemente o que estivesse especificado no acordo, o que deu ainda mais liberdade para negociações absurdas.¹⁸

Nas palavras de Arnaldo Sussekind:

A indústria de porte que hoje possui o Brasil está localizada em alguns pontos de um território de dimensões continentais. Neles surgiram sindicatos bastante expressivos, que, pouco a pouco, conquistaram a autonomia agora consagrada pelo art. 8º. da Carta Magna. E, por via, de consequência, tem aumentado, significativamente, o número de convenções e acordos coletivos de trabalho. Contudo, é inegável que o nosso país ainda está desigualmente desenvolvido. Essa circunstância fundamenta o intervencionismo básico da legislação trabalhista, assim como o poder arbitral atribuído, em diversos países, a tribunais ou conselhos de conciliação e arbitragem. Aliás, o poder normativo da Justiça do Trabalho brasileira nada mais é do que uma espécie de poder arbitral institucionalizado nos tribunais do trabalho.¹⁹

Segundo Wilson Ramos Filho:

O golpe militar de 1964, além de desencadear cruel repressão sobre os movimentos e as organizações da classe trabalhadora, no campo e nas cidades, visando eliminar as resistências sindicais e limitar a possibilidade de serem asseguradas contrapartidas fordistas por parte do Poder Normativo da Justiça do Trabalho, possibilitou ainda em 1967, a primeira grande flexibilização do Direito do Trabalho em nosso país, com a criação

¹⁸ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

¹⁹ SUSSEKIND, Arnaldo. **Das negociações coletivas**. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/internet_base/arquivo_download.do?evento=Baixar&idArquivoAnexadoPlc=1468227>. Acesso em: 24/01/2015.

do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, que na prática acabaria com a promessa fordista consistente no princípio da continuidade da relação de emprego.²⁰

Antes da instituição do FGTS, existia na legislação brasileira a estabilidade decenal do emprego, ou seja, a garantia de que o empregado com dez ou mais anos de trabalho para a mesma empresa, não poderia ser demitido sem que houvesse justa causa.

Ocorre que após a instituição do FGTS, para os empregados que por ele optassem, abriu-se a oportunidade de demitir o empregado, ainda que com mais de dez anos de trabalho para a empresa, desde que lhe seja pago um percentual de 40% do valor total depositado à título de FGTS, como forma de indenização pela demissão imotivada, rompendo, portanto, o princípio da continuidade da relação de emprego, como bem esclarece o autor supracitado.

Além da flexibilização pela instituição do FGTS, a legislação brasileira prevê formas de flexibilizar os direitos trabalhistas, como será demonstrado a seguir.

2.3.1 A Nova Troca de Informações e a Flexibilização dos Direitos do Trabalhador

A troca de informações deixou de ser algo difícil e trabalhoso como nos tempos da Revolução Industrial, ou do surgimento dos primeiros direitos dos trabalhadores, tornando-se um processo de grande facilidade.

A internet, os computadores, os celulares e tantos outros dispositivos, vêm facilitando cada dia mais a troca de informações.

Ocorre que com a troca de informações, vem também, a facilidade de comunicação e a dificuldade de desligar-se do mundo do trabalho.

Não raramente tratamos da sobrejornada, do sobreaviso, simplesmente identificados através do “não desligamento” do empregado de seu aparelho eletrônico. O empregado passa a ser escravizado não só pelo capital, mas também pelos bens de consumo por ele trazidos.

²⁰ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012. p.241.

Há que se perceber que aqui também estamos tratando de flexibilização, eis que há nestes casos, muitas das vezes, a flexibilização da jornada, de direitos como o direito ao lazer e ao descanso.

Ao tratar da desaceleração do capital ou ainda do aumento ou, pelo menos, da manutenção dos direitos trabalhistas sem que haja flexibilização em prejuízo da classe operária e em prol do capital, percebe-se a resistência de alguns que entendem pelo não “retrocesso”.

Há quem diga que o avanço tecnológico, a velocidade na transmissão de informações, e a “escravização” do homem pelo capital é apenas o resultado natural da globalização, sendo que a negação de seus benefícios pode ser tratada como “retrógrado”²¹

Deve-se levar em conta ainda, que a CLT está fora dos padrões da globalização, eis que promulgada em 1943. Resta evidente, portanto, que as atividades, as relações de trabalho e os próprios sujeitos do contrato, sofreram modificações drásticas em todo este período, como ressaltado anteriormente. Contudo, não se deve considerar que tenha havido tal mudança, a ponto de que tal legislação tenha se tornado inútil e totalmente descartável, como pretendem alguns.²²

Com a facilidade na troca de informações, o mercado de trabalho passa a ser mais concorrido e com isso a luta por aperfeiçoamento, para atingir bons salários, torna-se ainda mais desesperada.²³

Conforme o geógrafo Milton Santos:

É muito difundida a ideia segundo a qual o processo e a forma atuais da globalização seriam irreversíveis, Isso também tem a ver com a força com a qual o fenômeno se revela e instala em todos os lugares e em todas as esferas da vida, levando a pensar que não há alternativas para o presente estado de coisas.²⁴

²¹ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; VILLATORE, Marco Antônio César. **CLT - 70 anos de consolidação**: uma reflexão social, econômica e jurídica. São Paulo: Atlas, 2013. p.14.

²² Ibid, p.24

²³ SIQUEIRA, Antonio Benedito de. **Economia do trabalho e sindicalismo**. Curitiba: Instituto Memória Editora, 2011. p.45.

²⁴ SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**. Rio de Janeiro: Record, 2012. p.160.

Entende-se pelo trecho acima, que a sociedade, neste caso mais especificamente o empregado, não está preso à globalização que escraviza através da velocidade de transferência de informações, cabendo à esta sociedade o dever de impedir e não aceitar que as informações, transformadas em capital, sejam mais importantes que sua dignidade, utilizando-se apenas dos aspectos favoráveis da globalização.

2.3.2 Exemplos de Flexibilização Autorizada pela lei brasileira

As Leis trabalhistas autorizam algumas formas de flexibilização dos direitos trabalhistas. Pode-se encontrar dispositivos flexibilizadores na própria Constituição, como por exemplo, no artigo 7.º, incisos VI, que dispõe diretamente sobre a redução dos salários; o inciso XIII, que trata da duração do trabalho e da compensação de horas; no inciso XIV, que autoriza mudanças na jornada de trabalho.

Pode ser encontrada ainda, na CLT, no artigo 444 que trata dos contratos de trabalho. Existem ainda, algumas Leis esparsas que autorizam a flexibilização.

A seguir analisar-se-á brevemente alguns dispositivos flexibilizadores encontrados na legislação vigente no Brasil.

- art. 6.º da CLT, que dispõe o trabalho em domicílio²⁵;
- Lei 6.019/74, que instituiu o trabalho temporário;
- Art. 7.º, VI, XII e XIV, da atual Constituição Federal;
- Súmula 331 do TST;
- Lei 8949/94, que incluiu o parágrafo único do artigo 442 da CLT;
- Lei 9601/98, que ampliou as possibilidades de contratação a termo e instituiu o “banco de horas”;
- Trabalho a tempo parcial artigo 58-A.

Existem ainda diversos outros institutos flexibilizadores, porém, não se pretende aqui esgotar a matéria, mas apenas demonstrar alguns destes institutos, pelo que passa-se então ao exame individualizado e breve de cada um dos instrumentos acima citados:

²⁵ Art. 6.º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei n.º 12.551, de 2011).

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei n.º 12.551, de 2011).

2.3.2.1 Artigo 6.º da CLT (trabalho em domicílio)

O trabalho em domicílio não é novidade, uma vez que a norma que o regula sempre constou da CLT. No entanto a novidade reside no fato de que com a evolução da informática, o trabalho em domicílio tornou-se mais comum, sendo grande o número de empregados ou ainda trabalhadores autônomos que trabalham em casa e comunicam seu trabalho via internet.

A flexibilização evidencia-se pelo fato de que pela prestação de serviços ser realizada na residência do trabalhador, longe da fiscalização direta do empregador, mitiga-se a subordinação, pois menor o número de ordens diretas recebidas pelo empregado, bem como o horário, ou a jornada.

Para Magda de Almeida Neves e Célia Maria Pedrosa, o trabalho domiciliar representa a flexibilidade e precariedade uma vez que utiliza-se da informalidade e da baixa remuneração para atingir a reestruturação produtiva e a redução de custos, o que é um símbolo da indústria moderna.²⁶

Nas palavras das autoras supracitadas, o trabalho domiciliar representa:

O enfraquecimento da regulação do trabalho e dos direitos trabalhistas possibilitam a multiplicação dessas atividades, gerando extensão da jornada de trabalho e uma extensão /interação entre espaço doméstico e espaço produtivo. Neste contexto, o uso do tempo produtivo/econômico e o tempo para reprodução passam por transformações, pois a jornada de trabalho – que ocorre continuamente – funde estes dois tempos, reforçando mais ainda, na atualidade, a dupla jornada de trabalho feminina.²⁷ (ALMEIDA NEVES; PEDROSA, 2007).

Percebe-se, portanto, que o dispositivo flexibilizador, que autoriza o trabalho domiciliar, pode gerar situações consideradas por alguns autores como desvantajosas para o empregado.

Contudo, há quem entenda que o trabalho domiciliar possa ser benéfico ao empregado, uma vez que este pode fazer seu trabalho em seu próprio tempo, de forma não subordinada, ou ainda que de forma subordinada, por meio de aparelhos

²⁶ ALMEIDA NEVES, Magda de; PEDROSA, Célia Maria. **Sociedade e Estado**, Brasília, v.22, n.1, p.22, jan./abr. 2007.

²⁷ ALMEIDA NEVES, Magda; PEDROSA, Célia Maria. Gênero, flexibilidade e precarização: o trabalho a domicílio na indústria de confecções. **Sociedade e Estado**, Brasília, v.22, n.1, p.1-34, jan./abr. 2007.

eletrônicos, garantindo seu direito à horas extras, no caso de extensão da jornada de trabalho.²⁸

Entende-se, portanto, que o trabalho domiciliar, pode ser benéfico e garantir os direitos do trabalhador, desde que respeitados os princípios do direito e da relação de trabalho.

2.3.2.2 Constituição da República de 1988 - Artigo 7.º, incisos VI, XIII e XIV

Os incisos VI, XIII e XIV da Constituição Federal, no que pertinem à redução salarial e da jornada de trabalho e eventual ampliação da quantificação horária menor para o trabalho realizado em turno ininterrupto de revezamento, representam também inequívocos instrumentos de flexibilização do Direito do Trabalho.

Inicialmente ao tratar da redução salarial, trazida no inciso VI²⁹, do artigo 7.º da Constituição da República, tem-se que o inciso flexibilizador, traz em si uma variação no princípio da irredutibilidade salarial, vigente no direito do trabalho brasileiro.

O inciso VI do artigo 7.º da Constituição da República, relaciona-se diretamente com o artigo 468 da CLT que prevê a inalterabilidade contratual em prejuízo do empregado, estando inserta aqui a redução salarial lesiva ao empregado.

Ocorre que o inciso VI, do artigo 7.º da Constituição possibilita a redução salarial por meio de negociação coletiva, ou seja, subentende-se que não há prejuízo ao empregado, uma vez que representado pelo seu sindicato de classe, este prezaria pelo seu benefício e benefício da categoria, ainda que em caso de redução salarial.

A redução salarial, ainda que decorrente de negociação coletiva, se carente de justificativa plausível, pelas razões já expostas no item 2, viola "a dignidade da pessoa humana" e desconsidera o valor social do

²⁸ MASCARO NASCIMENTO, S. **CLT: trabalho à distância e o uso da tecnologia**. 2012. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/doc/86327737/comentarios-art-6-da-clt>>. Acesso em: 04/12/2014.

²⁹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, Artigo 7º, VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Texto consolidado até a Emenda Constitucional n.º 66 de 13 de julho de 2010.

trabalho, os quais integram os "fundamentos" da República Federativa do Brasil (art. 1.º, incisos III e IV, da CF/88); afronta a valorização do trabalho humano, na qual se funda a ordem econômica (art. 170, caput, da CF/88); menospreza os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil de "construir uma sociedade livre, justa e solidária", "garantir o desenvolvimento nacional", "erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais" e "promover o bem de todos" sem quaisquer discriminações (art. 3.º, incisos I, II, III, IV, da CF/88). Assim sendo, inconstitucional e, portanto, nula de pleno direito, será a norma coletiva que maltrate este direito fundamental trabalhista.³⁰

Já no inciso XIII³¹, do artigo 7.º da Constituição, há a previsão de alteração da jornada de trabalho por meio de negociação coletiva. Neste inciso, não há que se falar em violação de princípios, uma vez que busca instituir benefícios claros aos empregados, tais como a redução da jornada ou ainda a instituição de sistemas de compensação.

Finalmente no inciso XIV³² do artigo 7.º da CLT, há novamente uma preocupação com relação à alteração contratual prejudicial ao empregado, uma vez que o dispositivo permite a ampliação da jornada de trabalho máxima definida para turnos ininterruptos de revezamento.

Novamente tal preocupação é pode ser sanada pela ideia de que o sindicato representante da categoria, busca o benefício de seus empregados, sendo certo que se a jornada máxima for aumentada por meio de negociação coletiva, o benefício do descanso também será aumentado.

Ocorre que a legislação flexibilizadora não prevê qualquer aumento compensatório da jornada, pelo que alguns autores defendem que deve ser considerado inválido qualquer aumento de jornada, eis que prejudicial ao empregado, por privá-lo de seu direito ao recebimento de horas extras.³³

³⁰ GARCIA, G. F. B. **Limites da redução salarial através de negociação coletiva**. (Publicado na Justiça do Trabalho n.221, p.33). Disponível em: <<http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/333.htm>>. Acesso em: 04/12/2014.

³¹ XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (vide Decreto-Lei n.º 5.452, de 1943).

³² XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

³³ GUNTHER, L. E.; ZORNIG, C. M. N. **Novas questões sobre os turnos ininterruptos de revezamento**. Acervo eletrônico doado ao Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região em 03/12/2010. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_va_35.asp>. Acesso em: 04/12/2014.

A preocupação do legislador ao permitir a flexibilização nestes incisos do artigo 7.º, foi de garantir a redução dos custos e o salvamento do emprego em situações de crise.³⁴

2.3.2.3 Lei 6019/74 (trabalho temporário)

A presente Lei, tratou de forma nova o contrato de trabalho, garantindo a este caráter temporário, trazendo em seu artigo 2.º³⁵ a definição do termo trabalho temporário.

A Lei 6019/74 foi o primeiro instrumento especificamente flexibilizador da legislação.

Permitiu o florescimento das empresas de trabalho temporário, ou seja, aquelas que contratam trabalhadores que irão prestar serviços não na empresa contratante, mas em outra empresa tomadora deste serviço. Ou seja há uma triangulação entre o trabalhador sua contratante (empresa de trabalho temporário) e o tomador do serviço. Esta contratação busca atender à necessidade de substituição transitória de mão de obra permanente, ou para atender demanda extraordinária de serviços dentro do tomador de serviços.

³⁴ LOPES, Otávio Brito Limites constitucionais à negociação coletiva. **Revista Jurídica Virtual**, Brasília, v.1, n.9, fev. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_09/neg_coletiva_Otavio.htm. Acesso em: 05/12/2014.

³⁵ Art. 2.º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

2.3.2.4 Súmula 331 do TST

O teor da Súmula 331³⁶ do TST, em comentário representa outro inegável instrumento de flexibilização, pois o Tribunal Superior do Trabalho, em seu entendimento majoritário, admite a terceirização, de modo geral, em toda atividade-meio da empresa e, de modo particular, no que se refere ao trabalho temporário e também aos serviços de vigilância, de conservação e limpeza.

A terceirização surge com o intuito de facilitar o desenvolvimento da atividade fim dentro de uma empresa, ou seja, a empresa deixa de se preocupar com as atividades meio e, portanto, dispõe de mais tempo e formas de desenvolver sua atividade fim, garantindo assim a eficiência do produto ou serviço final.

A responsabilidade da atividade-meio passa a ser de um terceiro, sendo assim, os direitos garantidos aos empregados deste terceiro, também são de sua responsabilidade, garantindo assim uma redução nos custos da empresa tomadora.

O que pretende a Súmula 331 do TST é diferenciar a terceirização lícita da terceirização ilícita, ou seja, a legislação proíbe a contratação terceirizada de atividade fim da empresa, declarando tal contratação como terceirização ilícita. No entanto,

³⁶ CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n.º 6.019, de 03.01.1974).
II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n.º 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.
IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

alguns entendem ser extremamente difícil a distinção, na prática, entre a terceirização lícita e ilícita, visto que a atividade-meio pode trazer inúmeros detalhes que venham a se confundir com a atividade fim.³⁷

De acordo com Gabriela Neves Delgado:

Em relação à terceirização trabalhista, observa-se que além de a CLT não ter incorporado regras específicas sobre a triangulação de mão de obra via terceirização, exatamente porque não previu a descentralização empresarial nos moldes toyotistas de produção, também a legislação extravagante à CLT pouco avançou no sentido de propor controles civilizatórios a essa prática de contratação trabalhista, altamente inibidora dos direitos sociais fundamentais.³⁸

O principal desafio da legislação pertinente à terceirização é o de garantir o direito ao empregado, de acordo com sua real função dentro do sistema produtivo de uma empresa, seja ele empregado de responsabilidade da tomadora ou da fornecedora do serviço.

2.3.2.5 Lei 9601/98 (contrato à termo e banco de horas)

Essa é outra norma legal flexibilizadora, O artigo 1.º, caput³⁹ da Lei em questão, elasteceu a possibilidade de contratação a termo, admitindo-a de modo geral e não apenas naquelas hipóteses previstas no artigo 443 da CLT, desde que haja autorização através de norma coletiva de trabalho e desde que a contratação represente acréscimo no número de empregados na empresa.

³⁷ HINZ, H. M. A Terceirização trabalhista e as responsabilidades do fornecedor e dotomador dos serviços - um enfoque multidisciplinar. **Caderno de Doutrina e Jurisprudência da Ematra XV**, Porto Alegre, v.1, n.4, p.129, jul./ago. 2005. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/doc/54087634/terceirizacao-trabalhista>>. Acesso em: 04/12/2014.

³⁸ DELGADO, G. N. A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. **Rev. TST**, Brasília, v.79, n.2, abr./jun. 2013.

³⁹ Art. 1.º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2.º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

Por outro lado, o mesmo diploma legal trouxe para a CLT o chamado “banco de horas” em seu artigo 6.⁴⁰, o que significou ampliar de uma semana para um ano o período dentro do qual deve haver a compensação de horas trabalhadas a menor ou a maior pelo empregado. O objetivo foi facultar à empresa passar por períodos de crise sem utilizar a velha alternativa de cortar a sua folha de pagamento.

Deve ficar claro, que, no ordenamento brasileiro a flexibilização só é autorizada quando expressa em Lei e que existem muitas outras Leis flexibilizadoras, não citadas aqui, uma vez que como já ressaltado, o objetivo do presente trabalho não é esgotar a matéria em questão, mas apenas exemplificar e demonstrar sua existência em nosso ordenamento jurídico.

Ainda é importante frisar que nos casos de negociações coletivas, existem muitas controvérsias quanto à validade das cláusulas flexibilizadoras. A flexibilização por meio de negociação coletiva, é matéria constantemente levada ao judiciário para confirmação de eficácia e validade, o que nem sempre ocorre, conforme explicado no parágrafo abaixo:

Assim, diante da indefinição legislativa quanto aos limites e parâmetros da negociação coletiva, caberá à Justiça do Trabalho como um todo e ao TST em particular, como seu órgão de cúpula e intérprete máximo da legislação laboral, assinalar o norte para a negociação coletiva. Espera-se que não o faça mantendo uma tal rigidez, em nome da proteção ao trabalhador, que acabe criando o que já se denominou de "protecionismo às avessas": protege tanto o trabalhador brasileiro que gera empregos na China!⁴¹

⁴⁰ Art. 6.º O art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 59.

§2.º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§3.º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão."

⁴¹ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva Valorização da negociação coletiva e flexibilização das normas legais trabalhistas. **Revista Jurídica da Presidência da República**, Brasília, v.8, n.79, p.01-07, jun./jul. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/rev_79/artigos/PDF/Ives_Rev79.pdf>. Acesso em: 05/12/2014.

Espera-se, portanto, que o judiciário resolva a questão da flexibilização, prezando a autonomia privada, mas garantindo ao trabalhador seus direitos fundamentais, impedindo assim que este seja prejudicado.

2.4 O PODER DE LIMITAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO DIANTE DO DIREITO DO TRABALHO E SUA FLEXIBILIZAÇÃO

Segundo Konrad Hesse⁴², autor da obra, “A Força Normativa da Constituição”, a Constituição traz normas que não fazem sentido se não aplicadas à realidade fática. Isto significa que esta só será eficaz quando estiver de acordo com a realidade.

A Constituição como norma maior na escala de valores não pode destoar da necessidade atual e imediata da sociedade, sob pena de não atender à sua principal função, qual seja a regulamentação política e jurídica da sociedade. Segundo Hesse a norma constitucional não tem existência autônoma em face da realidade.

A norma constitucional é efetivada quando sai do campo do “dever ser” e entra no campo do “ser” quando o fato se subsume à norma nela prevista.

Para muitos pesquisadores do direito, existem duas definições de maior complexidade dentro do direito constitucional, sendo elas: a definição de Controle de Constitucionalidade, que é o meio mais utilizado para manter a Constituição de acordo com a realidade social, garantindo assim sua eficácia; e a definição de Poder Constituinte.

Segundo Manoel Gonçalves Ferreira Filho, a definição de Poder Constituinte pode ser traduzida da seguinte forma:

O poder que edita Constituição nova substituindo Constituição anterior ou dando organização a novo Estado - este Poder Constituinte é usualmente qualificado de originário. Isto sublinha que ele dá origem à organização jurídica fundamental. Esta qualificação serve também para distinguir esse

⁴² HESSE, Konrad. **A força normativa da constituição**. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Safe, 1991.

Poder Constituinte, que é o único a realmente fazer jus ao nome, de Poderes Constituintes instituídos ou derivados. Estes impropriamente são chamados de Constituintes. Eles são constituídos pelo Poder Constituinte originário e dele retiram a força que têm. A designação Poder Constituinte só lhes vem do fato de que, nos termos da obra de Poder originário, podem modificá-la, completá-la (poder de revisão) ou institucionalizar os Estados federados que dela provenham (Poder Constituinte dos Estados-Membros). Por isso, quando se fala simplesmente em Poder Constituinte é ao originário que se faz referência.⁴³

Já o controle de constitucionalidade pode ser conceituado como o meio de analisar a norma frente à Constituição analisando seus requisitos formais e materiais. O controle constitucional pode ser difuso ou concentrado.

O controle difuso é o controle exercido por meio do poder judiciário, onde analisa-se cada caso em particular. Os efeitos da decisão acerca da constitucionalidade são entre as partes e não são válidos para toda a sociedade.

O controle concentrado tem como característica o fato de que somente os órgãos da cúpula do poder judiciário podem decidir sobre a constitucionalidade da norma. Não analisa-se o caso específico, sendo que a decisão gerada neste meio de controle, tem efeitos erga omnes e, portanto, alcança à toda a sociedade. As decisões emanadas do controle concentrado têm efeito vinculante, portanto, vinculam todos os órgãos inferiores à elas.

Os pré-compromissos são formas de limitar o poder do controle de constitucionalidade e serão explicados a seguir a partir da visão de John Elster⁴⁴ em sua obra “Ulisses Liberto”, bem como através dos conceitos e estudos da teoria da escolha racional.

2.4.1 Pré-compromissos e Escolha Racional

A ideia central dos pré-compromissos, bem como da teoria da escolha racional é demonstrar que alguns agem de forma preestabelecida, ainda que em

⁴³ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves, **Curso de direito constitucional**. 38.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012. p.26.

⁴⁴ JON ELSTER, Ulisses. **Liberto**: estudos sobre racionalidade, pré-compromisso e restrições. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p.20.

contrariedade com seus interesses, a fim de garantir a utilidade das normas e a coordenação social.

O conto trazido por John Elster⁴⁵, “Ulisses e as Sereias”, demonstra com perfeição a teoria dos pré-compromissos, bem como a teoria da escolha racional. A base do conto em questão é a auto imposição de uma barreira, um limite, uma restrição imediata, buscando um resultado melhor num futuro mais distante.

A ideia do autor é demonstrar como “mais pode ser menos e menos pode ser mais”, demonstrar que a liberdade de escolha nem sempre ajuda à coletividade.

Um dos argumentos utilizados para embasar a teoria dos pré-compromissos é a própria natureza egoísta do ser humano, que para se beneficiar age de forma insensata. Os pré-compromissos restringem não somente quem os cria ou os impõem mas restringe também todos aqueles que futuramente poderiam se beneficiar com ações não condizentes com o desenvolvimento da sociedade.

2.4.2 Pré-compromisso e a Constituição

A Constituição e seu método de criação e controle são exemplos clássicos da eficiência dos pré-compromissos.

Pode-se citar vários pré-compromissos existentes na Constituição que visam a garantia de direitos e a pretensão de dificuldade de mutação dos mesmos.

As cláusulas pétreas são um ótimo exemplo de pré-compromisso. O legislador ao garantir à tais cláusulas a imutabilidade demonstrou uma restrição ao poder de legislar, bem como ao controle de constitucionalidade, seja ele concentrado ou difuso. A simples existência de cláusulas imutáveis na constituição demonstram a necessidade de evitar o domínio do ego, das paixões, garantindo assim resultados melhores por meio da sua aplicação ao longo dos anos.

Outro exemplo trazido por Jon Elster é a questão dos quóruns estabelecidos na Constituição para aprovação de matérias diversas, tais como as Emendas

⁴⁵ JON ELSTER, Ulisses. **Liberto**: estudos sobre racionalidade, pré-compromisso e restrições. São Paulo: Editora Unesp, 2009. p.25.

Constitucionais. Tal pré-compromisso tenta trazer rigidez a Constituição, evitando que haja prejuízo há ordem democrática nela estabelecida.

Conforme bem ressaltado por Virgílio Afonso da Silva:

A supremacia da constituição, que tem como corolário a necessidade de adequação de todas as situações jurídicas a seus preceitos, 48 decorre de sua rigidez. Esta rigidez está ancorada em seu procedimento de modificação, mais dificultoso do que o previsto para os outros tipos de lei. Temos, dessa forma, que a previsão de um quorum mais elevado para sua modificação é a base da supremacia constitucional e, conseqüentemente, da própria noção de controle de constitucionalidade e, ainda, da própria existência de um texto constitucional formal, pois, se o quorum previsto para a modificação da constituição for o mesmo previsto para a elaboração de leis ordinárias, estas estariam no mesmo nível daquela e o legislador ordinário modificaria a constituição com a simples edição de uma lei ordinária a ela contrária, segundo o princípio *lex posterior derogat priori*.⁴⁶

Percebe-se, portanto, que os pré-compromissos têm a intenção de garantir a eficácia e perpetuação dos direitos constitucionais básicos à ordem e controle da sociedade.

Diante de todos os dados e estudos acima destacados, percebe-se que a intenção dos pré-compromissos é limitar o poder individual e coletivo de uma sociedade, em prol de uma melhor ordem e controle.

Note-se que o fato de restringir o direito à maioria, garante o poder às minorias e vice-versa, pelo que a busca do constituinte, seja ele de poder original ou derivado, de controle difuso ou concentrado, deve sempre se pautar pela busca do equilíbrio entre a eficiência, as restrições e a garantia de direitos essenciais ao controle da sociedade pacífica, ainda que tais preceitos, ou que suas atitudes sejam inversas à sua vontade e interesse.

2.5 O TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Até o presente momento analisou-se aspectos históricos e sociais do trabalho, suas leis e sua limitação por meio da Constituição. Assim, vê-se importante

⁴⁶ SILVA, Luis Virgilio Afonso da. Ulisses. As sereias e o poder constituinte derivado. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro: Renovar, v.226, p.11-32, out./dez. 2001.

analisar o trabalho sob a perspectiva de direito fundamental, o que engloba todos os conceitos estudados acima.

De acordo com Maria do Perpetuo Socorro Wanderley, pode-se perceber que dignidade do trabalhador muito tem a ver com a dignidade da pessoa humana, com uma diferença básica qual seja, o foco no ambiente e nas situações decorrentes do trabalho.⁴⁷

Segundo o dicionário de língua portuguesa, a palavra dignidade significa:

Dignidade
dig.ni.da.de

sf (lat dignitate) 1 Modo de proceder que infunde respeito. 2 Elevação ou grandeza moral. 3 Honra. 4 Autoridade, gravidade. 5 Qualidade daquele ou daquilo que é nobre e grande. 6 Honraria. 7 Título ou cargo de graduação elevada. 8 Respeitabilidade. 9 Pundonor, seriedade. 10 Nobreza. D. essencial, Astrol: situação de um planeta em uma parte favorável do zodíaco. Antôn (acepções de 1 a 5): indignidade.⁴⁸

Para que se possa adentrar no tema dignidade do trabalhador devemos compreender o conceito de dignidade da pessoa humana que, de acordo com o autor Guilherme Oliveira Catanho da Silva pode ser descrito da seguinte forma:

a dignidade da pessoa humana engloba necessariamente o respeito e a proteção à integridade física e corporal do indivíduo e o seu valor consiste na garantia de condições de vida justas e adequadas para o indivíduo e sua família, valores esses que devem ser transportados e aplicados no seio social e principalmente no meio ambiente do trabalho.⁴⁹

Nas palavras de Rodolfo Pamplona Filho e Luiz Carlos Vilas Boas Andrade Júnior⁵⁰:

⁴⁷ CASTRO, M. P. S. W. A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. (Apresentação de Trabalho/Conferência ou palestra).

⁴⁸ Dicionário Michaelis. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=dignidade>>. Acesso em: 24/01/2015.

⁴⁹ SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. **Meio ambiente de trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana**. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-meio-ambiente-do-trabalho-e-o-princ%C3%ADpio-da-dignidade-da-pessoa-humana>>. Acesso em: 03/02/2014.

⁵⁰ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. ANDRADE JÚNIOR, Luiz Carlos Vilas Boas. **A torre de babel das novas adjetivações do dano**. 78-05/554. **Revista LTr**, São Paulo, v.78, n.5, p.44, maio 2014.

A sua noção jurídica, portanto, aproximar-se-ia de "um valor fundamental de respeito à existência humana, segundo as suas possibilidades e expectativas, patrimoniais e afetivas, indispensáveis à sua realização pessoal e à busca pela felicidade.

Assim como apenas o indivíduo é capaz de dizer o que lhe garante a felicidade, somente ele pode aferir o que promove a sua dignidade.

O que se quer demonstrar com a assertiva acima é que a dignidade só pode ter seu conteúdo preenchido levando em consideração as peculiaridades e idiosincrasias de cada indivíduo. Talvez por isso seja tão difícil conceituar dignidade, haja vista não comportar uma concepção fechada. Ao contrário, está sempre aberta às diversas matizes que se apresentam. Portanto, é necessário respeitar as diferenças de cada ser humano para, levando em consideração suas características, poder concretizar a dignidade. Impor uma concepção de dignidade sobre outras pessoas é tentar "coisificá-las", pois a humanidade das pessoas reside no fato de serem elas racionais, dotadas de livre-arbítrio e de capacidade para interagir com os outros e com a natureza, será desumano, isto é, contrário à dignidade humana, tudo aquilo que puder reduzir a pessoa à condição de objeto.

Diante de tais afirmações pode-se compreender que a dignidade do trabalhador, conforme estabelecido acima, é em resumo a dignidade da pessoa humana que deve ser respeitada dentro do ambiente de trabalho.

A constituição em seu artigo 7.º traz vários limites impostos pela Lei para que sejam respeitados os direitos dos trabalhadores, ou seja, para que sua dignidade, enquanto trabalhador seja mantida.

Foram necessários 34 incisos para estabelecer os limites mínimos de respeitabilidade da dignidade do trabalhador. Contudo, nem mesmo com a obediência dos 34 incisos o trabalhador pode ter certeza de que sua dignidade está sendo respeitada.

O inciso XXII, por exemplo, trata de tema pertinente ao presente estudo, quando dispõe que deve se promover a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Contudo, no decorrer deste estudo, restará demonstrado que tal norma nem sempre é respeitada, gerando assim doenças nos trabalhadores.

Diante de tais fatos resta defasado o entendimento de que as garantias constitucionais que tem como intuito proteger a dignidade do trabalhador são suficientes para tanto.

De acordo com os assuntos tratados até este ponto do trabalho, pode-se perceber que o trabalho é um direito fundamental garantido ao homem. O trabalho pode por si só dar dignidade, manter a saúde e integridade do homem, fazendo com que este se sinta produtivo, ou ainda, diminuindo a desigualdade social e garantindo sua afirmação diante de seus pares.

No entendimento de Maurício Godinho Delgado:

Direitos fundamentais são prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade.⁵¹

Ainda conforme a interpretação de Mauricio Godinho Delgado⁵², a caracterização do trabalho como direito fundamental se dá pela existência de quatro princípios que interferem diretamente no direito do trabalho, dentro do rol de direitos fundamentais da Constituição da República de 1988.

Tais princípios são: a valorização do trabalho, que demonstra a importância do trabalho na vida do indivíduo para que este possa fazer parte de uma classe social e estar inserto na ordem econômica, social e cultural do País; a justiça social, que busca afastar a ideia única de adequação do trabalho ao mercado econômico e capitalista, para garantir que este sirva à uma função social, ainda que dependente de uma norma jurídica; a submissão da propriedade à sua função socioambiental, ou seja, a propriedade tem uma função social, que demanda que esta seja produtiva, de alguma forma, incentivando assim a livre iniciativa e agregando valor à sociedade e também ao trabalho; a dignidade da pessoa humana, que tem seu conceito muito difuso e que pode ser alterado de acordo com a situação em que o homem vive. Pode-se perceber que existem divergências sobre o que é digno ao homem ou não de acordo com sua nacionalidade, cultura, religião, etc.

No Brasil, por exemplo, onde vige o regime capitalista, considera-se que a valorização do trabalho e a livre iniciativa, garantem ao homem uma existência digna.⁵³

⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória: Faculdade de Direito de Vitória (FDV), n.2, p.12, 2007.

⁵² Ibid, p.15.

⁵³ Ibid, p.17-26.

Ao tratar de direito do trabalho, todos estes princípios que o transformam em direito fundamental estão interligados às condições de trabalho, onde podem ser encontrados parâmetros físicos e psíquicos para a garantia de tal direito fundamental, como será tratado no decorrer deste trabalho.

Conforme entendimento de Aldacy Rachid Coutinho:

O envolvimento psicológico do trabalhador no ambiente de trabalho, e mesmo fora dele, sempre esteve em pauta em todas as fases do capitalismo e nos diversos sistemas de gestão de produção, os quais de uma forma ou outra sempre tiveram que lidar com a personalidade daquele que executa diretamente as atividades laborais, ora por meio do máximo afastamento da subjetividade do trabalhador, ora pela sua cooptação.⁵⁴

De acordo com Leonardo Vieira Wandelli:

[...] O trabalho humano é visto enquanto atividade intencional de transformação do real no curso da qual se dá a descoberta e o desenvolvimento das potencialidades humanas; intercâmbio orgânico com a natureza, pela qual o homem, produzindo valores de uso e interagindo com o mundo material, também transforma-se e revela-se a si mesmo, como sujeito, e à totalidade social, intersubjetivamente. Assim o trabalho é o primeiro elemento que conforma a capacidade de ser humano para autorrealizar-se individual e comunitariamente.⁵⁵

Não se pode deixar de ressaltar que o meio ambiente do trabalho pode proporcionar ao trabalhador o prazer e o contentamento que podem o levar à satisfação por meio do trabalho e, assim, ao alcance de sua dignidade como direito fundamental vinculado ao trabalho.⁵⁶

⁵⁴ COUTINHO, Aldacy Rachid, BALESTRA, Oriana. Endomarketing nos marcos da organização do trabalho toyotista. **Revista Eletrônica TRT9**, Curitiba, p.9, out. 2010. p.9.

⁵⁵ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.

⁵⁶ SCOTTINI, Cassia Akemi. O meio ambiente laboral à luz da psicopatologia: o sofrimento no trabalho como causa dos transtornos mentais. **Revista Eletrônica TRT9**, Curitiba, p.67, out. 2010.

3 O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Como tratado acima, existem fatores físicos e psíquicos que determinam a garantia do direito fundamental ao trabalho, um destes fatores é o meio ambiente do trabalho.

Como já ressaltado anteriormente, o inciso XXII⁵⁷, do artigo 7.º da Constituição da República, prevê ainda que não expressamente, a proteção ao meio ambiente do trabalho.

De acordo com o artigo 3.º, inciso I, da Lei n.º 6938/81 “meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;”

O meio ambiente do trabalho encontra-se inserido nas espécies de meio ambiente, trazidas pela lei supracitada, bem como pela Constituição da República de 1988 que prevê a proteção do meio ambiente natural e o artificial, neste segundo está incluído o meio ambiente do trabalho.

A proteção constitucional traz a proteção da saúde física e psíquica do trabalhador, garantindo normas de higiene e segurança que devem ser estritamente cumpridas e fiscalizadas para que o trabalhador possa exercer sua função de forma saudável.⁵⁸

A definição de meio ambiente de trabalho é conceito de concordância entre a maioria dos autores, onde ressaltam que o meio ambiente de trabalho é composto por bens materiais e imateriais, que auxiliam o trabalhador no desenvolvimento de sua função.

Há que se ressaltar que o ambiente do trabalho é onde o trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva⁵⁹, pelo que deve-se garantir sua higiene e segurança, garantindo assim a saúde do trabalhador.

⁵⁷ XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

⁵⁸ PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Rev. TST**, Brasília, v.77, n.4, p.231, out./dez. 2011.

⁵⁹ Ibid, p.232.

De acordo com a Constituição da República de 1988 em seu artigo 200, inciso VIII, é de competência do sistema único de saúde colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho. Ainda há previsão constitucional de proteção ao meio ambiente do trabalho no artigo 225, que prevê o equilíbrio ecológico do meio ambiente.⁶⁰

Nas palavras de Thereza Christina Nahas:

Em um primeiro momento e em um estudo superficial da norma constitucional, a conclusão a que se poderia chegar é a de que o meio ambiente do trabalho, assim como o meio ambiente artificial, não guardaria a mesma proteção que o meio ambiente natural. Todavia, ao adotar-se uma interpretação sistemática da Carta Constitucional, infere-se que o legislador tutelou diretamente a saúde do trabalhador, impondo ao tomador da mão de obra e ao Estado o dever de garantir-lhe a saúde como um direito fundamental e social. A tutela ao meio ambiente do trabalho não está diretamente ligada à proteção ao meio só por si, ou seja, o que importa, em primeiro, é a garantia à saúde e à qualidade de vida do trabalhador e, para isso, uma das formas de cumprir com essa proteção é garantindo-se o meio ecologicamente equilibrado.⁶¹

De acordo com Diniz e Maciel:

Ambiente de trabalho é tudo o que condiciona a produção do trabalho, desde o local onde o trabalho é realizado, a forma de prover o necessário para que ele se desenvolva, o equilíbrio que deve ser buscado com os meios colocados à disposição do trabalhador para que este produza, devendo o mesmo assegurar as condições necessárias para uma condição de vida digna.⁶²

O meio ambiente do trabalho deve ser compreendido em seu sentido mais amplo, ou seja, não apenas para o ambiente da relação entre empregado e

⁶⁰ Art. 225. 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

⁶¹ NAHAS, Thereza Christina. Doenças profissionais e trabalho seguro. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, São Paulo, n.º 59, mar./abr. 2014. Disponível em: <<https://www.magisteronline.com.br/mgstrnet/lpext.dll/Dout/15c4?fn=document-frame.htm&f=templates&2.0>>. Acesso em: 24/01/2015.

⁶² DINIZ, Bismarck Duarte; MACIEL, Joelson de Campos. O ambiente de trabalho e o princípio do desenvolvimento sustentável como limitações do poder econômico. In SILVA, Wanise Cabral; MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena Manzo de; BARBATO, Maria Rosaria (Org.). **Anais do XXI Congresso Nacional do CONPEDI: o novo constitucionalismo Latino Americano: desafios da sustentabilidade**. Florianópolis: FUNJAB, 2012. p.13.

empregador, mas para todo ambiente onde seja exercida atividade laboral. Isto quer dizer que o direito ao meio ambiente de trabalho seguro não trata necessariamente de um direito trabalhista, mas sim de um direito fundamental do trabalhador.⁶³

Há que se ressaltar ainda que o dever de manutenção do meio ambiente do trabalho é do empregador, no entanto, o dever de fiscalização é do Estado, como representado nas palavras de Felipe Antonio Lopes Santos:

Noutro pórtico, tem-se que o fortalecimento da inspeção e administração do trabalho auxilia a aproximar a realidade do Estado brasileiro com as práticas decentes de trabalho, haja vista viabilizar o implemento de práticas relativas ao eficiente cumprimento das normas relativas à saúde e segurança no trabalho.

Isso porque, é dever da União Federal e, portanto, do Estado executar e manter a inspeção do trabalho (art. 21, XXIV, da CF), cabendo-lhe a adoção de medidas preventivas e repressivas que visem à manutenção da harmonia do meio ambiente do trabalho. Logo, para que seja cumprido o princípio da eficiência da Administração Pública como um todo (art. 37, caput, da CF), é preciso que o Estado adote políticas públicas eficazes no sentido de preservar o meio ambiente de trabalho de práticas irregulares e contrárias ao ordenamento jurídico.

Trata-se de garantia mínima do trabalhador que, sem ela, não terá condições de se manter de forma digna no mercado de trabalho.⁶⁴

Importante frisar aqui que o meio ambiente do trabalho, como já citado, é composto por fatores materiais e imateriais, ou seja fala-se em estrutura física, química, mas também psíquica, quando trata-se de relações interpessoais.⁶⁵

Neste trabalho, busca-se entender sua relação com as psicopatologias do trabalho, analisando-se especificamente o grupo dos professores de ensino fundamental, para que se possa estabelecer um limite de pesquisa.

⁶³ MELO, Raimundo Simão de. Dignidade humana e meio ambiente do trabalho. B. **Cient. ESMPU**, Brasília, A4 Editora, n.14, p.87-108, jan./mar. 2005.

⁶⁴ SANTOS, Felipe Antonio Lopes. Trabalho Decente e a Concretização do Direito do Trabalho: Aspectos Relevantes. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, São Paulo, n.29, mar./abr 2009. Disponível em: <<https://www.magisteronline.com.br/mgstrnet/lpext.dll/Dout/1688?fn=document-frame.htm&f=templates&2.0>>. Acesso em: 24/01/2015.

⁶⁵ DINIZ, Bismark Duarte; MACIEL, Joelson de Campos. **O ambiente de trabalho e o princípio do desenvolvimento sustentável como limitações do poder econômico**. p.9. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=6b050305727cf58f>>. Acesso em: 15/01/2015.

É de conhecimento geral que o meio ambiente de trabalho do professor, em muitos aspectos, pode ser prejudicial à sua saúde mental, como estará demonstrado a seguir.

3.1 A PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

3.1.1 A Psicopatologia do Trabalho a partir da Perspectiva de Christophe Dejours

O presente capítulo tem como objetivo apresentar as principais ideias do autor Christophe Dejours a respeito da psicopatologia e da psicodinâmica do trabalho, por meio da leitura de algumas de suas obras, além de obras dedicadas ao estudo de seu pensamento.

Ressalte-se que o autor foi escolhido como principal marco teórico para o desenvolvimento do presente trabalho, pela importância e influência de seu estudo a respeito da psicopatologia do trabalho.

Para iniciar esta exposição, pode-se trazer a concepção do autor sobre o que é trabalho. Segundo o autor, a partir de um olhar clínico trabalho pode ser descrito como toda atitude, seja ela física ou mental, relacionada à atividade do indivíduo numa função específica que desempenhe.⁶⁶

O autor ainda preocupa-se em passar o conceito do principal tema de seus estudos, a psicodinâmica do trabalho:

Essa disciplina – inicialmente denominada psicopatologia do trabalho – tem por objeto o estudo clínico e teórico da patologia mental decorrente do trabalho, fundada no final da II Guerra por um grupo de médicos pesquisadores liderados por L. Le Guillant, ela ganhou há 15 anos um novo impulso que a levou recentemente a adotar a denominação de análise psicodinâmica das situações de trabalho”, ou simplesmente “psicodinâmica do trabalho”. Nessa evolução da disciplina, a questão do

⁶⁶ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo**: trabalho e emancipação. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012. p.24.

sofrimento passou a ocupar uma posição central, O trabalho tem efeitos poderosos sobre o sofrimento psíquico. Ou bem contribui para agravá-lo, levando progressivamente o indivíduo à loucura, ou bem contribui para transformá-lo, ou mesmo subvertê-lo, em prazer a tal ponto que em certas situações, o indivíduo que trabalha preserva melhor a sua saúde do que aquele que não trabalha. Por que o trabalho ora é patogênico, ora estruturante? O resultado jamais é dado de antemão. Depende de uma dinâmica complexa cujas principais etapas são identificadas e analisadas pela psicodinâmica do trabalho.⁶⁷

Ao analisar a obra *A Loucura do Trabalho*, editada na França em 1980, pode-se perceber que o estudo tenta encontrar o equilíbrio entre o sofrimento e a doença criada no ambiente de trabalho, passando por aspectos históricos e posteriormente casuísticos.⁶⁸

O início do estudo se dá por uma análise histórica quanto à luta da sobrevivência do trabalhador, a partir da ideia do capitalismo industrial do século XIX.

A psicopatologia do trabalho é analisada por Dejours a partir de três ângulos, quais sejam: a psicanálise, a psicossociologia e a psicologia abstrata.

O autor utiliza como base alguns estudos que já haviam sido iniciados na década de 50, porém utiliza-se de seus principais conceitos para gerar uma nova percepção sobre o tema. O autor cita várias pesquisas que decorreram de estudos sobre o trabalho no mesmo período, como pesquisas sobre a duração do trabalho; o emprego de crianças na produção industrial; os valores dos salários; a higiene e segurança no ambiente de trabalho. Com estes estudos surgem três movimentos de estudo do trabalho, quais sejam: o movimento higienista, o movimento das ciências morais e políticas e o movimento dos alienistas onde se encaixam os médicos.

O movimento alienista transforma posteriormente na história o conceito do “Trabalho Social”

higienistas, moralistas e alienistas só podem responder ao desvio, enquanto uma outra forma de atentado à ordem moral e social vai ganhar corpo na solidariedade operária, nos movimentos de luta e no desenvolvimento de uma ideologia operária revolucionária.⁶⁹

⁶⁷ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Tradução de Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: FGV, 2007. p.21.

⁶⁸ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. 5.ed. Ampliada. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

⁶⁹ Ibid, p.16.

Com a ideologia operária revolucionária, o Estado é chamado a intervir cada vez mais para solucionar problemas entre empregados e empregadores. Segundo o autor, o que os empregados buscam com tal revolução são: o direito à vida e a liberdade de organização.

A redução da jornada de trabalho passa a ser o ponto de partida da revolução no que diz respeito à saúde do empregado, após passa-se ao limite de idade para o trabalho infantil, o trabalho da mulher, o trabalho noturno, trabalhos penosos, repouso semanal, dentre outros direitos.

Enfim, ao final do século XIX, surgem as primeiras legislações a respeito da saúde do trabalhador.

A conquista ao direito de viver, ainda que com condições de existência diversas das da vontade dos trabalhadores, torna-se um ponto positivo para que os empregados passem a se preocupar e lutar pela saúde no ambiente de trabalho.

Durante a Primeira Guerra Mundial, os esforços para preencher vagas dos empregados mortos e feridos, além do aumento de produção, principalmente no setor de armamentos, formam segundo o autor “condições de uma reviravolta na relação homem-trabalho”.

Surge então, entre os modos de produção de capital, o taylorismo que prevê o aumento da produtividade e a repressão da vadiagem que significava a perda de tempo e produção e dinheiro.

A intenção de Taylor foi operacionalizar e dividir as tarefas em pequenas unidades capazes de serem vigiadas, ou seja, a hierarquia foi implantada para garantir a produtividade e o aproveitamento do tempo.

O autor classifica a divisão das tarefas criada por Taylor em três grupos, quais sejam: 1. divisão do modo operatório; 2. divisão do organismo entre órgãos de execução; 3. órgãos de concepção intelectual.

O trabalho coletivo é confrontado pela individualidade das funções e assim Taylor traz a produção em massa de forma a separar o trabalho físico do trabalho mental do operário, causando inúmeros danos à saúde do empregado. Segundo o autor, apagam-se as iniciativas espontâneas, anula as defesas coletivas, e diferencia o sofrimento individual dos empregados.

O trabalho repetitivo nem sempre deixa espaço à imaginação, podendo este espaço ser preenchido ou não de acordo com a mente do operário. Contudo, afirma o autor que “até indivíduos dotados de uma sólida estrutura psíquica podem ser vítimas de uma paralisia mental induzida pela organização do trabalho.”

Com a guerra, a mão de obra fica mais escassa e, portanto, os empregados passam a fazer mais exigências com relação à jornada de trabalho e à sua saúde.

O autor ressalta ainda que a redução da jornada de trabalho tem o poder de aumentar a produtividade.

O corpo vira alvo dos fatores industriais como “A periculosidade das máquinas, os produtos industriais, os gases e os vapores, as poeiras tóxicas, os parasitas, os vírus e as bactérias são progressivamente, designados e estigmatizados como causa do sofrimento físico.”⁷⁰ Os operários passam a lutar então pela melhoria das condições de trabalho.

Ocorre que o movimento operário encontra dificuldade para tratar da saúde psíquica de seus integrantes.

Dejours traz três razões para o movimento operário superar tais dificuldades e trazer à tona o debate em relação à saúde psíquica do trabalhador, quais sejam: o esgotamento do sistema Taylor; a crise da civilização pela contestação da sociedade de consumo; e finalmente a liberdade da palavra e o início do direito à greve.

Segundo Dejours o sofrimento mental resulta da organização do trabalho, que pode ser descrita como “divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc.”⁷¹

O autor traz à tona a situação do subproletariado, como sendo aquela parcela da população que vive nas periferias e sofre com as epidemias, à defesa desta parte da população o autor dá o nome de “ideologia defensiva”.

⁷⁰ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. 5.ed. ampliada. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992. p.22.

⁷¹ Ibid, p.27.

Segundo Christophe, a doença passa a ser vista por esta parcela da população como um motivo para envergonhar-se. Muitos entendiam que a doença era sinônimo de preguiça ou de fraqueza. Quando uma pessoa está doente e passa a ficar mais doente é porque foi passivo e deixou por preguiça a doença o vencer. As mulheres não podem ficar doentes porque tem que cuidar dos filhos, e da casa, enquanto os homens não podem ficar doentes porque precisam trabalhar para trazer dinheiro para casa.

Com relação às crianças, este conceito da preguiça e da fraqueza é levado com menos rigor. Os tratamentos médicos caros fazem com que os pais se preocupem desde cedo com a saúde das crianças, as vezes medicam as crianças com o medicamento sugerido para outro filho a fim de economizar.

A ideologia da vergonha é tratada pelo autor como a vergonha pelo estado de aceitação da doença. O corpo deve ser trabalhador e produtivo, seja para o homem seja para a mulher. “Para o homem a doença corresponde sempre à ideologia da vergonha de parar de trabalhar.”⁷²

Ainda ressalta o autor que quando um indivíduo sofre de uma doença ou um acidente que o leva a parar de trabalhar, as indenizações e compensações materiais não são suficientes para garantir o seu sustento e de sua família, pelo que novamente passa a ignorar os sintomas e dores da doença, ou acidente. Neste mesmo sentido entende-se a vergonha pela idade avançada.

A ideologia da vergonha traz consigo efeitos da ideologia defensiva, ou seja, o subproletariado sofre com a pressão da ideologia da vergonha e pratica atos isolados que lhe servem como refúgio. O alcoolismo; atos de violência e até a loucura, são relacionados pelo autor como tais efeitos.

Segundo Dejours:

Em primeiro lugar, a ideologia defensiva funcional tem por objetivo mascarar, conter e ocultar a ansiedade particularmente grave. Em segundo lugar, é a nível da ideologia defensiva, enquanto mecanismo de defesa elaborada por um grupo social particular, que devemos procurar uma especificidade... Em terceiro lugar o que caracteriza uma ideologia defensiva é o fato de ela ser dirigida não contra uma angustia proveniente de conflitos intra-psíquicos de

⁷² DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. 5.ed. Ampliada. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992. p.29.

natureza mental, e sim ser destinada a lutar contra um perigo de riscos eventuais. Em quarto lugar, a ideologia defensiva, para ser operatória, deve obter a participação de todos os interessados...Em quinto lugar, uma ideologia defensiva, para ser funcional, deve ser dotada de uma certa coerência... Em sexto lugar, a ideologia defensiva tem sempre um caráter vital, fundamental, necessário.⁷³

Ainda há que se levar em consideração que o tempo fora do trabalho nem sempre é bem aproveitado, ou seja, a exaustão trazida pelo trabalho, as tarefas das quais não conseguimos nos desvencilhar, fazem com que a utilização efetiva do tempo ausente do trabalho não seja eficaz para a saúde mental e física do trabalhador.

O autor denomina a “contaminação” do tempo fora do trabalho, o fato de o operário não se desligar totalmente de seus hábitos e costumes do trabalho para usufruir seu tempo livre.

Diz o autor:

Assim, o tempo fora do trabalho não é somente uma contaminação, mas uma estratégia, destinada a manter eficazmente a repressão dos comportamentos espontâneos que marcariam uma brecha no condicionamento produtivo.⁷⁴

Neste ponto cumpre esclarecer que existe um ciclo vicioso, pois este operário com condicionamento produtivo é também imposto ao condicionamento consumista, ou seja, este operário trabalha, teoricamente garantindo a eficácia de sua produtividade, a fim de que possa consumir os produtos de seu trabalho em maior quantidade.

O autor divide o sofrimento do operário em dois sintomas: a insatisfação e a ansiedade.

Dejours ainda traz a ideia de trabalho e medo, aproveitando ainda para distinguir tal medo da angústia: “a angustia resulta de um conflito intrapsíquico, isto é, de uma contradição entre dois impulsos inconciliáveis.”⁷⁵

Ainda segundo o autor, a psicopatologia do trabalho está diretamente relacionada ao binômio homem – realidade.

⁷³ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. 5.ed. ampliada. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992. p.35-36.

⁷⁴ Ibid, p.45.

⁷⁵ Ibid, p.49.

Conforme entendimento do autor há relação direta entre a tensão e a produtividade. O medo, a angustia, a ansiedade, a insatisfação derivam de tensões nervosas que conseqüentemente aumentam a auto repressão e podem até aumentar a produtividade em curto prazo, mas causam exaustão e diminuem a produtividade em longo prazo.

Ocorre que os empregadores aproveitam-se do medo dos operários para garantir a hierarquia e o controle social dentro da empresa.

A questão passa a ser, saber em qual nível a exploração deste medo pode trazer prejuízos à saúde física e mental do trabalhador.

À primeira vista pode-se dizer que as patologias psíquicas do trabalho podem ser evitadas através da utilização das estratégias de defesa. Ocorre que quando não são evitadas, as descompensações psíquicas afetam a produtividade do empregado, sendo seu afastamento a melhor solução.

De acordo com os estudos realizados pelo autor, o final de semana trabalhado é um ótimo espaço de tempo para a repercussão de tais descompensações, uma vez que na maioria dos casos os superiores hierárquicos não estão presentes e os operários colocam “para fora” seu sofrimento. O autor constatou que na empresa Renault, os veículos fabricados no final de semana têm muito mais defeito que os fabricados em dias de semana.⁷⁶

A situação narrada acima demonstra que ainda que os superiores hierárquicos se aproveitem do medo para conseguir melhores desempenhos e controle social na empresa, quando estes se afastam, os operários demonstram suas insatisfações e medo fazendo com que a produtividade e eficiência sejam deixadas de lado, acabando assim com o seu ritmo de trabalho e sua saúde mental

Segundo o autor, ainda não existe uma doença psíquica gerada somente pela organização do trabalho, o que gera tal patologia são 3 fatores: a fadiga, as frustrações e as organizações do trabalho. Isto quer dizer que a organização de trabalho por si só não é capaz de gerar doenças psíquicas em seus operários, dependendo estes, inclusive da estrutura da sua personalidade.

⁷⁶ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. 5.ed. ampliada. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992. p.53.

O autor ressalta ainda que a simples angústia ou o simples medo não podem ser motivos suficientes para a declaração de invalidez, sendo assim, para que estas adquiram status de doença psíquica ou nervosa, devem ser medicalizados e tratados tendo potencialidade de agravamento pela organização do trabalho, sob pena de serem entendidos como sentimentos banais que não demonstram o sofrimento de fato do operário.

O autor traz ainda a ideia de economia psicossomática que representa a ideia de que a organização do trabalho determina a forma como o trabalho deve ser desenvolvido, seja em sequência lógica, cronológica, todos os fatores que hão de determinar a produtividade final. Ocorre que a livre organização do trabalho, ou seja, a externalização do *modus operandi* de cada operário, ou seja, a flexibilização ainda que pequena da organização do trabalho traz consigo as estratégias de defesa já inerentes ao empregado e à sua personalidade, o que de fato facilita com que não haja sofrimento e queda de produtividade. Diz o autor: “Deste modo, a livre organização do trabalho torna-se uma peça essencial do equilíbrio psicossomático e da satisfação.”⁷⁷

Em época de crise o desemprego é grande, mas ainda há que se considerar aqueles que jamais conseguiram se empregar ou reempregar após a crise.

Segundo Dejours a falta de emprego traz consigo a crise de identidade e como consequência, muitas vezes a doença mental ou física.

Os riscos trazidos em alguns ramos de trabalho trazem sofrimento ao operário, porém estes não demonstram a parte do sofrimento que desenvolve as patologias psíquicas. Estas derivam do medo de não atingir as altas metas estabelecidas, os padrões de qualidade exigidos dos operários, a produtividade.

Há que se ressaltar que os riscos tratados acima, nem sempre podem ser evitados, podendo ser completamente inerentes à atividade do empregado, afetando assim o corpo e a mente do empregado.

Além do medo tratado acima, o autor ainda trata do medo social dentro da empresa, isso quer dizer, que os colegas de trabalho reprimem o operário, seus

⁷⁷ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. 5.ed. ampliada. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992. p.55.

superiores o reprimem, com o fim de garantir que este operário não se destaque. Esta pressão nos leva a estudar a metapsicologia, além de também poder levar o empregado à executar, o que o autor chama de “mal trabalho”, por constrangimento.

É importante ressaltar que tais riscos trazem um mecanismo de autodefesa já tratado anteriormente, qual seja a estratégia individual de defesa.

Ainda trata o autor das estratégias coletivas de defesa, que são mobilizadas por conjuntos de operários visando a diminuir os riscos da atividade, por meio de enfrentamento do risco, implantação de medidas de segurança, demonstrações de resistência os comportamentos desestabilizadores. Para que exista tal estratégia coletiva, deve haver coesão entre o entendimento da desestabilização e seus motivos, pelos operários, para que juntos impeçam de se tornarem vítimas dos riscos.

Ressalta o autor:

Ao se considerar esses dados sociológicos sobre a divisão social do trabalho, importa reconhecer que as estratégias coletivas e individuais de defesa destinadas, em primeira instância, a proteger a saúde mental, constituem, em segunda instância, poderosos móveis para a servidão voluntária e para a reprodução da dominação.⁷⁸

Para que a estratégia de defesa coletiva seja eficaz, é necessário que ela represente os interesses da massa, ou seja, do grupo, ou bloco, organizado ou espontâneo, que busque os mesmos ideais. A ideia de massa organizada demonstra que há interesse na exclusão do pensamento egoísta e valorização do “ajuste dos interesses individuais em benefício do imaginário em bloco”.

Outro grande problema para a desestabilização da saúde mental do trabalhador é a falta de reconhecimento, ou como denomina o autor, “motivação no trabalho”. Isso quer dizer que o reconhecimento de um bom trabalho está diretamente relacionado à motivação que o operário emprega em suas funções. Quanto mais reconhecimento, maior a sua motivação e melhor a sua produtividade.

Pelo entendimento do autor, o reconhecimento pode se dar de duas formas, sendo elas: o reconhecimento sobre a importância do indivíduo e de suas contribuições na organização de trabalho por seus superiores, ou seja, como

⁷⁸ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo**: trabalho e emancipação. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012. p.65.

constatação de que a organização é falha sem tal indivíduo; ou ainda, como gratidão pelo trabalho prestado.

Há que se compreender ainda que tal reconhecimento passa pelo crivo de julgadores da organização do trabalho. Contudo, tais julgadores não analisam a pessoa do operário, mas sim, suas contribuições à organização para que possa tratar do reconhecimento. Ocorre que o resultado desde julgamento, pode misturar-se à pessoa do operário, trazendo mudanças à sua identidade.

Diante desta ideia de reconhecimento surge o triângulo apresentado pelo autor entre trabalho, reconhecimento e sofrimento.

O sofrimento pode vir a tornar-se prazer através do reconhecimento, por isso traz consigo a motivação. O sentimento de alívio e de vitória ao alcançar o reconhecimento almejado, faz com que o operário entenda que todo o seu sofrimento, medos, angústias foram recompensados, sendo assim essenciais para o desenvolvimento do zelo em sua função e conseqüentemente do reconhecimento.

Os sindicatos e o movimento esquerdista da política passaram a esbarrar e oferecer obstáculos às pesquisas e estudos que tinham como base o subjetivismo do operário, ou seja, não era possível realizar pesquisas e estudos sobre a saúde dos empregados, seja ela física ou mental. A desculpa era que a consciência da classe trabalhadora poderia trazer uma ação reacionária e causar problemas aos movimentos sindicais e políticos.

Ocorre que para os operários o problema era ainda maior, visto que criou-se a ideia de que o sofrimento dos empregados não era tanto e deveria ser superado e tolerado. Neste momento vê-se a queda da força dos sindicatos e a descrença dos operários nestas organizações.

Neste momento entram em cena os ideais neoliberalistas que afastam a ideia da necessidade de cuidados com o operário das empresas e traz à tona a ideia de gestão empresarial focada nos lucros e não mais na produção ou no trabalho.

A falta de comprometimento com o subjetivismo, ou ainda preocupação com o sofrimento dos operários tem como conseqüências ações extremistas destes operários que sofrem, como atos de suicídio, agressão contra o próprio corpo, a própria saúde.

Ainda, há que se perceber que se perceber que tais atitudes geram um constrangimento às empresas, que para manterem sua reputação ilibada, escondem

e mantem em sigilo tais situações, fazendo com que se inicie mais uma fase da política de tolerância do sofrimento.

Diante dos estudos e conceitos apresentados até o momento, pode-se perceber que o autor buscou através da psicodinâmica do trabalho demonstrar as vantagens e desvantagens da organização do trabalho e seus resultados na vida do indivíduo.

A saúde física e mental do operário não depende somente de sua genética ou estrutura física e psíquica. Demonstrou-se ao longo deste capítulo que a relação entre o corpo e o trabalho é essencial para o desenvolvimento ou a prevenção de patologias pelo indivíduo.

De todos os pontos apresentados pelo autor ao longo de seus estudos, entende-se de grande importância o paralelo traçado entre sofrimento, trabalho e reconhecimento. Todas as patologias desenvolvidas dentro do ambiente de trabalho passam por pelo menos dois destes três conceitos.

Como traçado acima, o sofrimento pode surgir por conflito interno, medo, angústia, insatisfação de que os riscos do trabalho afetem a vida do indivíduo, ou ainda que este não tenha o reconhecimento por seu desempenho. Sendo assim, fica clara a relação entre os três conceitos e sua implementação na teoria da psicodinâmica do trabalho.

O que se pretende a partir daqui, é reunir subsídios suficientes para dar início à aplicação da teoria da psicopatologia do trabalho de Christophe Dejours a casos atuais onde existam problemáticas envolvendo o sofrimento, o reconhecimento e o trabalho.

3.2 A INFLUÊNCIA DO AMBIENTE DE TRABALHO PARA O DESENVOLVIMENTO DA PSICOPATOLOGIA DO TRABALHO

Pela leitura dos conceitos e teorias de Christophe Dejours acima percebe-se que o ambiente de trabalho é um entre vários fatores que podem afetar a saúde mental do trabalhador.

Inicialmente, cumpre esclarecer que o termo “meio ambiente”, muitas vezes é confundido com a definição de “natureza” ou “ecologia”, ocorre que meio ambiente é, segundo a doutrina, qualquer local onde haja interação de seres ou objetos e que resultem em troca de energia e “ciclo da matéria”⁷⁹ em um determinado tempo e espaço.

O que se pretende aqui é demonstrar que o termo “meio ambiente” pode ter conotações diferentes, sendo que este sistema pode ser: natural, como é o caso do meio ambiente ecológico; ou ainda, artificial, como é o caso do meio ambiente do trabalho.

O meio ambiente do trabalho é um princípio garantido ao trabalhador pela Constituição da República de 1988. A OIT prevê em várias de suas convenções, a garantia de condições mínimas de higiene e segurança, sejam estas físicas ou psíquicas, a fim de garantir a saúde e a vida digna do trabalhador⁸⁰.

Nota-se pelo estudo realizado que o transtorno psíquico decorrente do trabalho é gerado por inúmeras situações, inclusive físicas, à que podem ser expostos os trabalhadores, enquanto homem médio, em seu ambiente de trabalho.

Alguns estudiosos fazem uma classificação diferente da de Christophe Dejourns, o que foi demonstrado em estudo realizado por pesquisadores da área de enfermagem, que destacam como “principais correntes: a abordagem do desgaste, das condições gerais de vida e trabalho, do estresse, da ergonomia e da psicopatologia do trabalho”.⁸¹

Há ainda aqueles que afirmam que a doença psíquica pode decorrer da doença física, ou seja, que o acidente ou doença do trabalho de caráter físico, pode transformar a personalidade do trabalhador em seu meio de trabalho,

⁷⁹ OLIVEIRA, Manoel Carlos de. Discussões sobre o conceito de meio ambiente. **Rev. Inst. Geol**, Universidade de São Paulo, v.3, n.2, p.53-60, 1982. Disponível em: <http://papegeo.igc.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-929X1982000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 17/12/2014.

⁸⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 31.ed. São Paulo: LTr, 2005. p.140.

⁸¹ FERNANDES, Josicelia Dumêt *et al.* Saúde mental e trabalho: significados e limites de modelos teóricos. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v.14, n.5, out. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692006000500024&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 16/12/2014. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692006000500024>.

fazendo com que este passe a sofrer de danos psíquicos, como as chamadas “neurose da renda”, “neurose do desejo”, ou “indenizofilia”, que são doenças causadas pela busca da reparação do dano físico causado ao empregado.⁸²

O ambiente de trabalho passa a ser chave fundamental para o desenvolvimento ou não das doenças psíquicas no trabalho, a partir do momento que como já ressaltado previamente, o trabalhador passa a maior parte do tempo de sua vida dentro deste ambiente. Este foi o entendimento do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, representado no trecho a seguir

Sendo assim, podemos considerar o trabalho como desencadeante de um processo de sofrimento psíquico, uma vez que as pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando, expostas à pressão da chefia, riscos de demissão, carga horária excessiva, falta de opções para exercer uma outra ocupação, entre tantos outros fatores que só poderiam se traduzir num quadro de angústias, medos e ansiedade.⁸³

Assim há que se compreender um conjunto de fatores que geram este meio ambiente, propiciando assim o desenvolvimento destas doenças, tais como, estrutura física, máquinas, produtos, relação interpessoal dos trabalhadores, agentes físicos, químicos e biológicos, operações e processos de trabalho, relações de hierarquia, por exemplo.

Cada um dos fatores supra citados tem importância no desenvolvimento da saúde física e mental do trabalhador, podendo ou não fazer parte do desencadeamento de doenças.

Nos exemplos acima, pode-se relacionar cada um às situações diversas de possível geração de doenças psíquicas como por exemplo: uma estrutura física que não atenda as necessidades do trabalhador, podem lhe causar sofrimento, dor, e como consequência uma possível doença psíquica; a relação interpessoal entre trabalhadores pode levar a confrontos, competição, e outros sentimentos que causem desconfortos psíquicos à alguns dos trabalhadores; agentes químicos, físicos e biológicos, podem levar ao desgaste físico e mental.

⁸² SATO, Leny. BERNARDO, Márcia Hespagnol. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. **Ciência & Saúde Coletiva**, Brasília, v.10, n.4, p.870, 2005.

⁸³ SINDICATO dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco. **Vítimas dos ambientes de trabalho** - rompendo o silêncio. Osasco-SP, 2000. p.91.

Estes são apenas rápidos exemplos da influência do meio ambiente de trabalho no desenvolvimento de doenças psíquicas nos trabalhadores.

Há que se compreender aqui, que o meio ambiente de trabalho pode não ser o único fator gerador da psicopatologia, no entanto, pode agravá-la de forma a tornar-se insuportável, prejudicando o desempenho das funções laborativas.

Não se pode desconsiderar o meio ambiente de trabalho que deixa de ser seguro à saúde do trabalhador por sua própria vontade, ou seja, existem casos onde o próprio trabalhador é o causador do mau ambiente de trabalho.

Neste sentido há a necessidade de se considerar aqueles que não cumprem as regras e condutas estabelecidas pela empresa, por exemplo, ainda que estas regras e condutas não ofendam qualquer preceito moral ou da boa convivência; ou ainda aqueles que não aceitam ordens de seus superiores, ou ainda sentem-se inferiorizados por motivos fúteis.⁸⁴

⁸⁴ FERNANDES, Edgar J. **Porque sofremos nos nossos ambientes de trabalho**. Lisboa, Portugal: Chiado Editora, 2013. p.101.

4 O SISTEMA DE ENSINO BRASILEIRO

4.1 SISTEMA DE ENSINO

Inicialmente, viu-se importante frisar os aspectos gerais do sistema de ensino, ou seja, seus conceitos e características.

Nas palavras de Dermeval Saviani:

O termo “sistema”, em relação à educação, é empregado com acepções diversas, o que lhe confere um caráter de certo modo equívoco. No entanto, partindo da educação como fenômeno fundamental, é possível superar essa aparência e captar o seu verdadeiro sentido. Com efeito, a educação aparece como uma realidade irreduzível nas sociedades humanas.

Como assistemática, ela é indiferenciada, ou seja, não se distinguem ensino, escola, graus, ramos, padrões, métodos etc. Quando o homem sente a necessidade de intervir nesse fenômeno e erigi-lo em sistema, então ele explicita sua concepção de educação enunciando os valores que a orientam e as finalidades que preconiza, sobre cuja base se definem os critérios de ordenação dos elementos que integram o processo educativo. E surgem as distinções: ensino (como transmissão de conhecimentos e habilidades), escolas (como locais especialmente preparados para as atividades educativas), articulação vertical e horizontal (graus e ramos) etc. Com base nesses critérios pode-se classificar o sistema educacional.

Exemplificando: *Educação & Sociedade*, ano XX, n.º 69, Dezembro/99 121:

- a) do ponto de vista da entidade administrativa, o sistema educacional pode ser classificado em: federal, estadual, municipal, particular etc.;
- b) do ponto de vista do padrão, em: oficial, oficializado ou livre;
- c) do ponto de vista do grau de ensino, em: primário, médio, superior;
- d) do ponto de vista da natureza do ensino, em: comum ou especial;
- e) do ponto de vista do tipo de preparação, em: geral, semi-especializado ou especializado;
- f) do ponto de vista dos ramos de ensino, em: comercial, industrial, agrícola etc.”⁸⁵

Nota-se pelo trecho acima transcrito percebe-se que o termo sistema de ensino pode se referir a vários níveis de organização da estrutura educacional.

⁸⁵ SAVIANI, Dermeval. *Sistemas de Ensino e Planos de Educação: o âmbito dos municípios. Educação & Sociedade*, Campinas, ano XX, n.69, dez. 1999. Disponível em: <Erro! A referência de hiperlink não é válida.>. Acesso em: 24/01/2015.

No Brasil, o ensino pode ser fornecido e fiscalizado pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios, dependendo de seu nível vertical.

Verticalmente, o sistema de ensino no Brasil divide-se em: ensino infantil; ensino fundamental, ensino médio e ensino superior.

Os graus de classificação do ensino acima trazidos, representam a sistematização educacional, que segundo Saviani pode ser descrita da seguinte forma:

Ora, assim como o sistema é um produto da atividade sistematizadora, o “sistema educacional” é resultado da educação sistematizada. Isso implica que não pode haver “sistema educacional” sem educação sistematizada, embora seja possível esta sem aquele. Isso porque nós podemos ter educadores que, individualmente, desenvolvem educação sistematizada preenchendo todos os requisitos antes apontados. O sistema, porém, ultrapassa os indivíduos. Estes podem agir de modo intencional visando, contudo, objetivos diferentes e até opostos. Estas ações diferentes ou divergentes levarão, é verdade, a um resultado coletivo; este não terá, contudo, um caráter de “sistema”, mas de “estrutura”, configurando-se como resultado comum inintencional de um conjunto de práxis individuais intencionais.⁸⁶

O presente trabalho tem como foco o sistema educacional Estadual e Municipal, em nível primário, ou como atualmente denominado, fundamental.

4.2 A ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DO SISTEMA DE ENSINO BRASILEIRO

A Lei 9.394 de 20 de dezembro de 1996 estabelece diretrizes e bases para a educação nacional. Dentre tais diretrizes e bases, a lei em questão dispõe sobre a função de cada membro da federação, sendo estes: União, Estados, Distrito Federal e Municípios, no desenvolvimento da educação nacional.

O presente estudo tem como foco o ensino fundamental, pelo que não se tratará das demais formas de ensino estabelecidas pela lei em comento.

⁸⁶ SAVIANI, Dermeval. **Sistema de educação**: subsídios para a conferência nacional de educação. Disponível em: <http://conae.mec.gov.br/images/stories/pdf/conae_dermevalsaviani.pdf>. Acesso em: 24/01/2015.

Conforme o disposto no artigo 32 da Lei em questão, compreende-se como ensino fundamental, aquele que tem por objetivo a formação básica do cidadão, com duração de 9 anos, com início aos 6 anos de idade.⁸⁷

Com relação ao ensino fundamental, conforme disposto no artigo 9, 10 e 11 da Lei supracitada, a responsabilidade por sua prestação com eficiência e qualidade é do Município, com colaboração do Estado, atendendo ao plano nacional de educação, de responsabilidade da União⁸⁸.

⁸⁷ Art. 32. O ensino fundamental obrigatório, com duração de 9 (nove) anos, gratuito na escola pública, iniciando-se aos 6 (seis) anos de idade, terá por objetivo a formação básica do cidadão, mediante: (Redação dada pela Lei n.º 11.274, de 2006).

I - o desenvolvimento da capacidade de aprender, tendo como meios básicos o pleno domínio da leitura, da escrita e do cálculo;

II - a compreensão do ambiente natural e social, do sistema político, da tecnologia, das artes e dos valores em que se fundamenta a sociedade;

III - o desenvolvimento da capacidade de aprendizagem, tendo em vista a aquisição de conhecimentos e habilidades e a formação de atitudes e valores;

IV - o fortalecimento dos vínculos de família, dos laços de solidariedade humana e de tolerância recíproca em que se assenta a vida social.

§1.º É facultado aos sistemas de ensino desdobrar o ensino fundamental em ciclos.

§2.º Os estabelecimentos que utilizam progressão regular por série podem adotar no ensino fundamental o regime de progressão continuada, sem prejuízo da avaliação do processo de ensino-aprendizagem, observadas as normas do respectivo sistema de ensino.

§3.º O ensino fundamental regular será ministrado em língua portuguesa, assegurada às comunidades indígenas a utilização de suas línguas maternas e processos próprios de aprendizagem.

§4.º O ensino fundamental será presencial, sendo o ensino a distância utilizado como complementação da aprendizagem ou em situações emergenciais.

§5.º O currículo do ensino fundamental incluirá, obrigatoriamente, conteúdo que trate dos direitos das crianças e dos adolescentes, tendo como diretriz a Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990, que institui o Estatuto da Criança e do Adolescente, observada a produção e distribuição de material didático adequado. (Incluído pela Lei n.º 11.525, de 2007).

§6.º O estudo sobre os símbolos nacionais será incluído como tema transversal nos currículos do ensino fundamental. (Incluído pela Lei n.º 12.472, de 2011).

⁸⁸ Art. 9.º A União incumbir-se-á de: (Regulamento)

I - elaborar o Plano Nacional de Educação, em colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios;

II - organizar, manter e desenvolver os órgãos e instituições oficiais do sistema federal de ensino e o dos Territórios;

III - prestar assistência técnica e financeira aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios para o desenvolvimento de seus sistemas de ensino e o atendimento prioritário à escolaridade obrigatória, exercendo sua função redistributiva e supletiva;

IV - estabelecer, em colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, competências e diretrizes para a educação infantil, o ensino fundamental e o ensino médio, que nortearão os currículos e seus conteúdos mínimos, de modo a assegurar formação básica comum;

V - coletar, analisar e disseminar informações sobre a educação;

VI - assegurar processo nacional de avaliação do rendimento escolar no ensino fundamental, médio e superior, em colaboração com os sistemas de ensino, objetivando a definição de prioridades e a melhoria da qualidade do ensino;

Sendo assim, resta claro que o Município e o Estado devem ser os garantidores maiores da qualidade, efetividade e eficácia do ensino fundamental, restando à União, responsabilidade somente em caráter residual.

A União, no entanto, em sua competência de caráter residual está autorizada a estabelecer planos para a educação, como é o caso da criação de fundos de recursos destinados ao ensino fundamental.

Até o ano de 2006, existia um fundo de recursos dos Estados, destinado exclusivamente ao ensino fundamental o FUNDEF. Após 2006 este fundo foi

VII - baixar normas gerais sobre cursos de graduação e pós-graduação;

VIII - assegurar processo nacional de avaliação das instituições de educação superior, com a cooperação dos sistemas que tiverem responsabilidade sobre este nível de ensino;

IX - autorizar, reconhecer, credenciar, supervisionar e avaliar, respectivamente, os cursos das instituições de educação superior e os estabelecimentos do seu sistema de ensino. (Vide Lei n.º 10.870, de 2004)

§1.º Na estrutura educacional, haverá um Conselho Nacional de Educação, com funções normativas e de supervisão e atividade permanente, criado por lei.

§2.º Para o cumprimento do disposto nos incisos V a IX, a União terá acesso a todos os dados e informações necessários de todos os estabelecimentos e órgãos educacionais.

§3.º As atribuições constantes do inciso IX poderão ser delegadas aos Estados e ao Distrito Federal, desde que mantenham instituições de educação superior.

Art. 10. Os Estados incumbir-se-ão de:

I - organizar, manter e desenvolver os órgãos e instituições oficiais dos seus sistemas de ensino;

II - definir, com os Municípios, formas de colaboração na oferta do ensino fundamental, as quais devem assegurar a distribuição proporcional das responsabilidades, de acordo com a população a ser atendida e os recursos financeiros disponíveis em cada uma dessas esferas do Poder Público;

III - elaborar e executar políticas e planos educacionais, em consonância com as diretrizes e planos nacionais de educação, integrando e coordenando as suas ações e as dos seus Municípios;

IV - autorizar, reconhecer, credenciar, supervisionar e avaliar, respectivamente, os cursos das instituições de educação superior e os estabelecimentos do seu sistema de ensino;

V - baixar normas complementares para o seu sistema de ensino;

VI - assegurar o ensino fundamental e oferecer, com prioridade, o ensino médio a todos que o demandarem, respeitado o disposto no art. 38 desta Lei; (Redação dada pela Lei n.º 12.061, de 2009)

VII - assumir o transporte escolar dos alunos da rede estadual. (Incluído pela Lei n.º 10.709, de 31.7.2003)

Parágrafo único. Ao Distrito Federal aplicar-se-ão as competências referentes aos Estados e aos Municípios.

Art. 11. Os Municípios incumbir-se-ão de:

I - organizar, manter e desenvolver os órgãos e instituições oficiais dos seus sistemas de ensino, integrando-os às políticas e planos educacionais da União e dos Estados;

II - exercer ação redistributiva em relação às suas escolas;

III - baixar normas complementares para o seu sistema de ensino;

IV - autorizar, credenciar e supervisionar os estabelecimentos do seu sistema de ensino;

V - oferecer a educação infantil em creches e pré-escolas, e, com prioridade, o ensino fundamental, permitida a atuação em outros níveis de ensino somente quando estiverem atendidas plenamente as necessidades de sua área de competência e com recursos acima dos percentuais mínimos vinculados pela Constituição Federal à manutenção e desenvolvimento do ensino.

VI - assumir o transporte escolar dos alunos da rede municipal. (Incluído pela Lei n.º 10.709, de 31.7.2003)

Parágrafo único. Os Municípios poderão optar, ainda, por se integrar ao sistema estadual de ensino ou compor com ele um sistema único de educação básica.

transformado no FUNDEB, ou seja, deixou de ser um fundo exclusivamente voltado ao ensino fundamental e passou a ser direcionado à toda a educação básica.⁸⁹

Ambos os fundos supracitados estão previstos no artigo 60 da Constituição da República de 1988 em seus incisos e parágrafos.

Ocorre que tais fundos eram calculados sob a porcentagem de alunos atendidos pela rede pública, ou seja, criou-se uma nova indústria no setor de ensino, salas de aula lotadas com o mesmo número de professores anteriormente existentes, prejudicando assim a qualidade do ensino.⁹⁰

Ainda existem outras críticas aos programas de criação de fundos para a educação, como é o caso da crítica feita por José Marcelino de Rezende Pinto, professor do departamento de psicologia e educação da FFCLRP-USP:

[...] III- O Brasil tem um longo histórico de criação de fundos que geralmente dão com os burros n'água. Ou eles são fundos sem fundos como o FGTS, ou transformam-se em sacos sem fundo como o PROER. O fundo mais importante em vigor no campo da educação é o FNDE (Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação) com recursos da contribuição social do salário-educação, que gerencia recursos da ordem de 2,4 Bilhões de reais (1/3 fica com a União que repassa, pelo menos, 25% para os Municípios e 2/3 ficam com os Estados) destinados ao ensino fundamental público. Apesar do montante dos recursos envolvidos e de sua importância para o ensino fundamental, ele apresenta sérios problemas operacionais de arrecadação e repasse, bem como de ingerências político partidárias. Basta dizer que os Estados têm recebido apenas 60% dos valores que legalmente lhes pertencem (MEC, 1990a). Portanto, uma operacionalização ágil deste fundo e a formação de Conselhos de Controle e Fiscalização que realmente representem a comunidade escolar são condições básicas para que se garanta que, ao menos, esses (parcos) recursos cheguem efetivamente às escolas de ensino fundamental. Da forma como está proposto no art. 4.º da Lei 9.424/96, estes conselhos são meros apêndices do poder executivo. Cabe portanto lutar para ampliar a participação popular em sua composição nos Estados e Municípios como, aliás, permite a lei federal.⁹¹

⁸⁹ ARELARO, Lisete Regina Gomes. O ensino fundamental no Brasil: avanços, perplexidades e tendências. **Educ. Soc.**, Campinas, v.26, n.92, out. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302005000300015&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 8/01/2015. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302005000300015>.

⁹⁰ Idem.

⁹¹ PINTO, José Marcelino de Rezende. A divisão de responsabilidades pelo ensino no Brasil e o impacto das mudanças recentes na legislação. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto, n.10-11, ago. 1996. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X1996000100002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08/01/2015. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X1996000100002>.

Pela crítica acima transcrita, vê-se que a criação de fundos para aprimorar e desenvolver o ensino fundamental, nem sempre é a melhor forma de garantir sua eficiência e qualidade, uma vez que muitas escolas do ensino fundamental, sequer chagam a receber estes recursos.

Ainda há que se compreender que no panorama histórico, social e cultural do Brasil, muitas crianças ainda estão fora das escolas, na maioria, crianças de classes sociais mais baixas, que “trabalham” ainda que em seus próprios lares, para auxiliar na subsistência da família.

Assim, diante do baixo número de alunos matriculados no ensino fundamental em algumas regiões, existem escolas que recebem um valor irrisório para a manutenção de sua qualidade.

Até este ponto, tratou-se principalmente das escolas públicas, que recebem fundos para a sua manutenção e que ainda, infelizmente, representam a parcela mais defasada da educação em nosso país, mas ainda, há que se tratar das escolas privadas que proporcionam o ensino fundamental muitas das vezes como um “produto” do capitalismo, ou seja, muitas vezes a qualidade do ensino não é valorizada.

Existem ainda alguns conceitos que devem ser traçados para a compreensão da estrutura do ensino fundamental no Brasil, como o conceito de professor e da função do docente.

Segundo o MEC, por meio do estudo exploratório sobre o professor brasileiro, Censo Escolar de 2007, considera-se professor:

Considera-se como tal o indivíduo que, na data de referência do levantamento, atuava como regente de classe da educação básica, em suas diferentes etapas ou modalidades de ensino. Isto é, professor é o sujeito que estava em sala de aula, na regência de turmas e em efetivo exercício na data de referência do Censo Escolar.⁹²

Ainda, no mesmo estudo supracitado, o MEC o conceito da função do docente no quadro organizacional do ensino, nos seguintes termos:

⁹² Estudo exploratório sobre o professor brasileiro. Com base nos resultados do Censo Escolar da Educação Básica 2007. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/estudoprofessor.pdf>>. Acesso em: 05/12/2014.

A definição de função docente admite que um mesmo professor possa ser contado mais de uma vez no exercício de suas atribuições como regente de classe, na medida em que a produção da informação estatística focalize cortes ou estratos específicos, tais como turmas, etapas e modalidades de ensino, dependência administrativa da escola (federal, estadual, municipal ou privada), unidade da federação, etc. Para cada um desses conjuntos, os resultados censitários identificam a duplicidade de contagem de docentes ocorrida em cada nível de agregação analisado (etapa ou modalidade de ensino, dependência administrativa, localização, turno, escola, turma ou disciplina).

As funções docentes formam, portanto, um conjunto particular e importante de informações sobre a docência no Brasil.⁹³

Outro aspecto bastante relevante do sistema de ensino fundamental no Brasil, é a participação da mulher em sua estrutura organizacional, o que será tratado a seguir.

4.3 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

Índices apontados pelo ministério da educação demonstram que a maioria dos professores do sistema de ensino brasileiros são mulheres⁹⁴, alguns autores utilizam a expressão “feminização do magistério”⁹⁵, sendo assim, viu-se necessária a breve explicação acerca do papel da mulher dentro do mercado de trabalho em seus aspectos históricos e práticos.

A sociedade foi criada com base na ideia de diferenciação de gêneros, principalmente com relação ao trabalho.

⁹³ Estudo exploratório sobre o professor brasileiro. Com base nos resultados do Censo Escolar da Educação Básica 2007. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/estudoprofessor.pdf>>. Acesso em 05/12/2014.

⁹⁴ De acordo com o MEC: Não obstante, se consideradas todas as etapas e modalidades da educação básica, 81,6% dos professores que estavam em regência de classe são mulheres e somam mais de um milhão e meio de docentes (1.542.925). Estudo exploratório sobre o professor brasileiro. Com base nos resultados do Censo Escolar da Educação Básica 2007. Disponível em: <**Erro! A referência de hiperlink não é válida.**>. Acesso em: 05/12/2014.

⁹⁵ WERLE, Flávia Obino Corrêa. Práticas de gestão e feminização do magistério. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v.35, n.126, dez.. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742005000300005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09/01/2015. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742005000300005>.

O trabalho do homem, desde o início das civilizações, esteve ligado à força, o papel do homem direcionava-se às tarefas alheias ao lar como por exemplo a busca de alimentos, a caça, o desenvolvimento de ferramentas, etc. Enquanto isso à mulher era reservada a tarefa agrícola, a manutenção e proteção do lar e da prole. Tal modelo seguiu por muitos séculos.

Historicamente restou comprovado que o trabalho da mulher custou a ser reconhecido pela sociedade. As mulheres exerciam inicialmente tarefas que não lhes trazia qualquer benefício de ordem econômica, ou reconhecimento.

Segundo a autora Sílvia Regina da Rocha, “No Egito – na Antiguidade e Idade Média – as mulheres ceifavam trigo. Na Grécia, no século IV, as moças aprendiam para uso doméstico, a tosquia de carneiros, fiação e tecelagem. Era muito raro essas moças aprenderem a ler e escrever. [...]”⁹⁶

A modernidade trouxe consigo a diminuição da necessidade do uso da força para a realização de tarefas que anteriormente eram desenvolvidas por homens, o que aumentou a possibilidade das mulheres exercerem tais tarefas e, por conseguinte de conquistarem seu espaço no mercado de trabalho.

Com a Revolução Industrial, o trabalho da mulher passa a ter maior relevância, uma vez que sua mão de obra pode ser utilizada nas indústrias, apesar de ainda não ser equiparada à do homem no que tange à questão salarial.

Com o ingresso cada vez maior das mulheres no mercado de trabalho, aumenta a preocupação acerca da regulamentação desta mão de obra, que em muito se diferenciava da mão de obra masculina, pelo que necessitava de atenção e leis que atendessem à sua natureza específica.

Conforme ressalta Sônia Aparecida da Costa Nascimento “A Organização Internacional do Trabalho justifica tal critério de elaboração de normas específicas sobre o trabalho da mulher por duas razões: protege-la contra trabalhos penosos e conceder-lhe direitos iguais aos dos homens.”⁹⁷

⁹⁶ ROCHA, Sílvia Regina. **O trabalho da mulher à luz da constituição de 1988**. Rio de Janeiro: Forense, 1991. p.8.

⁹⁷ NASCIMENTO, Sônia Aparecida da Costa. **O trabalho da mulher: das proibições para o direito promocional**. São Paulo: LTr, 1996.

Ao analisar o entendimento da autora supracitada, percebe-se que ainda que a mulher tenha alcançado papel de relevo no mercado de trabalho, sua natureza exige uma proteção especial, para que a igualdade real possa ser alcançada.

Conforme os ensinamentos de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante⁹⁸: “A expressão “Revolução Industrial” compreende o conjunto das transformações técnicas, sociais e econômicas que surgiram com a sociedade industrial no séc. XVIII e XIX na Inglaterra e, posteriormente, irradiou-se para a Europa e Estados Unidos”.

Segundo Arnaldo Süssekind:

A utilização cada vez maior da máquina, que poderia ter acarretado a diminuição das jornadas de trabalho e a elevação dos salários, teve, paradoxalmente, efeitos diametralmente opostos. Num retrocesso que afrontava a dignidade humana, a duração normal do trabalho totalizava, comumente, 16 horas diárias; o desemprego atingiu níveis alarmantes e o valor dos salários decresceu. Para completar o orçamento da família, a mulher e a criança ingressaram no mercado de trabalho, acentuando o desequilíbrio entre a oferta e a procura de emprego. E, assim, ampliando a mão de obra disponível, baixaram ainda mais os salários (Lei de Bronze de LASSALE). Nem a liberdade formal nem a máquina libertaram o homem.⁹⁹

A Revolução Industrial, foi o período histórico no qual criou-se a produção em massa. Construíram-se fábricas, o trabalho foi otimizado e substituído, em parte, por máquinas automatizadas.

O papel do trabalhador passou a ser parcial no processo de produção de bens, ou seja, não era necessário que o trabalhador dominasse todos os passos do processo de produção, desde que dominasse uma única etapa.

⁹⁸ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012. p.11.

⁹⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 4.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p.8.

4.3.1 O Princípio da Igualdade e a Equiparação aos Direitos do Homem

Para que se compreenda o que pretende o princípio da igualdade, Celso Antonio Bandeira de Mello ressalta:

O princípio da igualdade interdita tratamento desuniforme às pessoas. Sem embargo, consoante se observou, o próprio da lei, sua função precípua, reside exata e precisamente em dispensar tratamentos desiguais. Isto é, as normas legais nada mais fazem que discriminar situações, à moda que as pessoas compreendidas em umas ou em outras vêm a ser colhidas por regimes diferentes. Donde, a algumas são deferidos determinados direitos e obrigações que não assistem a outras, por abrigadas em diversa categoria, regulada por diferente plexo de obrigações e direitos.¹⁰⁰

Entende-se, portanto, que o princípio da igualdade não proíbe que o legislador distinga uma categoria de pessoas, de outra. A verdadeira intenção ao utilizar-se de tal princípio é que ainda que por normas diversas, as pessoas sejam igualadas em matéria de direitos e obrigações.

A ideia acima, pode ser demonstrada por dois incisos trazidos no artigo 7.º da Constituição de 1998. O primeiro é o inciso XX que dispõe: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...] XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;”.

Ainda, dispõe em seu artigo 7.º, inciso XXX que “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil [...]”.

Percebe-se, portanto, que a intenção do legislador foi garantir à mulher condições que lhe garantam a igualdade real, amparar a mulher para que esta não estivesse em situação de inferioridade quando comparada ao homem, tanto no exercício de seus direitos e obrigações, quanto no desenvolvimento e reconhecimento de sua atividade profissional.

Segundo Flávia Piovesan:

¹⁰⁰ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3ª Edição. 20ª Tiragem. São Paulo: Editora Malheiros, 2011. p.12.

Destacam-se, assim, três vertentes no que tange à concepção da igualdade: a. igualdade formal, reduzida à fórmula “todos são iguais perante a lei” (que no seu tempo foi crucial para a abolição de privilégios); b. igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério socioeconômico); e c. igualdade material, correspondente ao ideal de justiça como reconhecimento de identidades (igualdade orientada pelos critérios gênero, orientação sexual, idade, raça, etnia e demais critérios).¹⁰¹

Para doutrinadores que seguem o entendimento da “igualdade material, correspondente ao ideal de justiça como reconhecimento de identidades” as características físicas e psíquicas dos homens e das mulheres diferenciam-se, pelo que é necessária uma regulamentação própria para o desempenho, promoção e proteção das atividades de cada um.

Nesta linha de raciocínio, a autora Thereza Cristina Gosdal afirma que:

Historicamente o princípio da igualdade apresentou-se como uma garantia formal de tratamento equitativo e inclusivo, mas, em verdade, isto elimina as diferenças. Para que se estabeleça uma política da diferença, às vezes é necessário ignorar o princípio da igualdade de tratamento e reconhecer as diferenças existentes nas políticas públicas e nas instituições econômicas. Muitas vezes o único meio para promover a participação de determinados grupos é reconhecer-lhes direitos especiais...¹⁰²

Ainda, na mesma vertente é o entendimento da autora Andréa Saint Pastous Nocchi:

Determinados sujeitos de direitos passaram a exigir respostas específicas e diferenciadas para impedir violações de direitos, que, por suas peculiaridades, são endereçadas e recaem sobre alguns sujeitos ou grupos de sujeitos com características comuns. Grupos sociais mais específicos como mulheres, crianças, portadores de deficiências, imigrantes, afrodescendentes e outras categorias vulneráveis passam a ser objeto e destinatários de medidas protetivas que pretendem garantir a igualdade material de oportunidades.”¹⁰³

¹⁰¹ PIOVESAN, Flavia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. **Cad. Pesquisa**, São Paulo, v.35, n.124, abr. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742005000100004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 06/02/2015. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742005000100004>.

¹⁰² GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego**: relações de gênero no direito do trabalho. Curitiba: Genesis, 2003. p.61.

¹⁰³ NOCCHI, Andréa Saint Pastous, Discriminação da mulher: o olhar do judiciário trabalhista. In: RAMOS FILHO, Wilson. **Trabalho e regulação no Estado Constitucional**. Curitiba, Juruá, 2011, p.17.

A autora Sônia Aparecida Costa Nascimento afirma:

Em conclusão, o direito do trabalho brasileiro adota o princípio da igualdade no emprego. Mantêm-se, no entanto, algumas restrições que só serão definitivamente eliminadas através do desenvolvimento do processo cultural, e não somente com a atuação do Estado. Em que pese tal situação, a mulher brasileira conseguiu algumas conquistas nos últimos tempos.¹⁰⁴

Percebe-se, através da leitura dos trechos acima transcritos, que os grupos especiais, são grupos aos quais as oportunidades são reduzidas, pelo que é necessária sua diferenciação para que possa ser atingida a igualdade e a dignidade da pessoa humana, pretendidas na Constituição de 1988.

4.3.2 Críticas ao Princípio da Igualdade no Trabalho

A maior crítica com relação à aplicação do princípio da igualdade no trabalho é a ideia de que não pode ser aplicada a lei trabalhista indistintamente para homens e mulheres, uma vez que suas características são diferentes e, portanto, os efeitos e reflexos do trabalho podem ser diferentes em suas vidas.

Jorge Neto e Cavalcante alegam:

Em face do princípio da igualdade, a lei não deve ser fonte de privilégio ou perseguições, mas um instrumento que regula a vida em sociedade, tratando de forma equitativa todos os cidadãos. Da aplicação do princípio da igualdade surge para o legislador a obrigação de criar condições que assegurem uma igual dignidade social em todos os aspectos. Cortejando-se o referido princípio com as ordens econômica e social, concluímos que o exercício de toda e qualquer atividade econômica visa, também, a uma igualdade social. A efetividade da igualdade implica na busca da justiça real, concreta ou material, deixando-se de lado os aspectos formais. Na busca da justiça real, nem sempre é possível aplicar a lei de forma igualitária, pois é necessário que os desiguais sejam tratados de forma desigual.

[...]

¹⁰⁴ NASCIMENTO, Sônia Aparecida da Costa. **O trabalho da mulher**: das proibições para o direito promocional. São Paulo: LTr, 1996, p.17.

Para o equilíbrio efetivo da oposição capital e trabalho, surge o Direito do Trabalho, traçando normas públicas reguladoras do conteúdo material dessas relações jurídicas, impondo direitos e obrigações. O escopo foi privilegiar o trabalhador no campo jurídico, traçando restrições ao poder econômico, estabelecendo regras mínimas quanto à jornada, ao salário, à forma de contratação, ao trabalho do menor e da mulher etc.”¹⁰⁵

Ainda, conforme bem ressaltado por Amauri Mascaro Nascimento:

Entre os juristas, Kelsen, em O problema da justiça, sustenta que todos os homens devem ser tratados por igual e que quando os indivíduos e as circunstancias externas são iguais, os indivíduos devem ser tratados igualmente, e quando os indivíduos e as circunstancias externas são desiguais, devem ser tratados desigualmente. Nega a possibilidade de a norma ser igualitária ou não, por entender que a igualdade assim compreendida não é concebível: seria absurdo impor a todos os indivíduos exatamente as mesmas obrigações ou lhes conferir exatamente os mesmos direitos sem fazer distinção alguma entre eles, como, por exemplo, entre crianças e adultos, indivíduos mentalmente sadios e alienados, homens e mulheres.¹⁰⁶

Dos trechos transcritos entende-se que não há como se falar em tratamento igual para os desiguais, sob pena prejudicar o trabalhador e ferir-lhe a dignidade.

4.4 A FUNÇÃO DO PROFESSOR DE ENSINO FUNDAMENTAL

De acordo com o disposto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, é função do docente, incluído neste conceito o professor de ensino fundamental participar de atividades para elaboração de contrato pedagógico, zelar pela aprendizagem de seis alunos, cumprir a carga horária estabelecida, articular atividade entre a escola e a família do aluno, além de outros conforme disposto disposto no artigo 13.º e seus incisos.¹⁰⁷

¹⁰⁵ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012. p.11.

¹⁰⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2004. p.354.

¹⁰⁷ Art. 13.º. 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;

O professor de ensino fundamental tem papel de muita importância no desenvolvimento da educação do país, uma vez que sua conduta em sala de aula pode refletir na personalidade e formação de seres humanos que passam a frequentar a escola com apenas 6 anos de idade.

O professor deve ser visto como educador, e não como responsável pela formação ética e moral da criança ou adolescente. Isto quer dizer, que por mais que sua conduta possa afetar o desenvolvimento da personalidade de seu aluno, sua função é técnica, ou seja, de passar o conteúdo programado ao desenvolvimento educacional do aluno e não de formar seu caráter.

Com a globalização, a chegada do neoliberalismo, a mulher sai de casa para fazer parte, cada vez maior, do mercado de trabalho.

A criança e o adolescente que antigamente cresciam e se desenvolviam com a presença quase constante da mãe em seu ambiente familiar, passa a ser entregue à escola, sem que antes lhe sejam passados valores e ensinamentos morais e éticos.

Ocorre que a presença feminina é considerável no quadro de professores do ensino fundamental, o que leva a crer que estas mulheres passam ao papel de mãe educadora, pelo que há tanta confusão de valores, conceitos e funções inerentes à sua condição de professora.¹⁰⁸

Dados retirados do estudo “Refletindo sobre a relação professor-aluno em um grupo de professores de ensino fundamental”, demonstram que a maioria dos problemas com alunos decorre da situação de famílias desestabilizadas, sem pai, ou sem mãe. Percebe-se, portanto, que a estrutura familiar e a transmissão dos valores é de suma importância para o bom desenvolvimento dos alunos e conseqüentemente um ambiente de trabalho estruturado para evitar assim as doenças psíquicas nos professores.¹⁰⁹

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.

¹⁰⁸ ROCHA, Vera Maria da; FERNANDES, Marcos Henrique. Qualidade de vida de professores do ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. **J. Bras. Psiquiatr.**, Rio de Janeiro, v.57, n.1, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0047-20852008000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17/12/2014.

¹⁰⁹ ANDRADE, Antônio dos Santos. Refletindo sobre a relação professor-aluno em um grupo de professores do Ensino Fundamental. **Paidéia, (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto, v.9, n.16, jun. 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X1999000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17/12/2014.

Conforme ressaltado por Codo:

O objetivo do trabalho do professor é a aprendizagem dos alunos. Para que a aprendizagem ocorra, muitos fatores são necessários. Capacidade intelectual e vontade de aprender por parte do aluno, conhecimento e capacidade de transmissão de conteúdos por parte do professor, apoio extra-classe por parte dos pais e tantos outros. Entretanto, existe um que funciona como o grande catalisador: 'a afetividade'.¹¹⁰

De acordo com a pesquisa realizada, que será demonstrada no próximo capítulo, este é um dos mais desafiadores pontos a serem considerados pelos professores de ensino fundamental, que além de preocuparem-se com a técnica, preocupam-se ainda com a formação moral de seus alunos, o que não faz parte das habilidades desenvolvidas nos cursos de pedagogia.

¹¹⁰ CODO, Wanderley. **Educação**: carinho e trabalho. Petrópolis-RJ: Vozes, 1999. p.40.

5 AS DOENÇAS PSÍQUICAS POSSIVELMENTE GERADAS NO AMBIENTE DE TRABALHO DO PROFESSOR DE ENSINO FUNDAMENTAL

5.1 FATORES DETERMINANTES PARA O DESENVOLVIMENTO DE DOENÇAS NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS PROFESSORES

Diante de todo o estudo elaborado até este ponto percebe-se que existem vários fatores no ambiente de trabalho do professor que podem levar ao surgimento de doenças psíquicas.

Neste tópico tratar-se-á sobre alguns dos fatores mais recorrentes nas pesquisas quanto o surgimento de doenças psíquicas nos professores de ensino fundamental.

5.1.1 Estrutura Física do Local de Trabalho

Ao tratar da estrutura física do ambiente de trabalho do professor, não nos referimos somente às salas de aula, uma vez que existem matérias do ensino fundamental que são lecionadas fora da sala de aula, como por exemplo a educação física.

De qualquer forma a estrutura física do local de trabalho deve atender às normas de higiene e segurança do ambiente de trabalho como em todos os demais setores de desenvolvimento atividade laboral.

Desta forma entende-se que o ambiente de trabalho não pode ser insalubre e perigoso, sob pena de pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade, bem como a necessidade de distribuição de EPIs.

Cumprido esclarecer ainda que existem aspectos específicos da estrutura física do local de trabalho do professor para o bom desenvolvimento de sua função.

A iluminação das salas de aula, por exemplo, deve ser de qualidade garantindo assim a visão do professor para o zelo, cuidado e disciplina de seus alunos, bem como para a atividade de transmitir a matéria aos alunos através da escrita na lousa.

Ainda, com relação à lousa, esta deve ser preferencialmente branca, para a escrita com pinceis atômicos, evitando assim a utilização de quadro negro e giz de cal o que pode ser muito prejudicial às vias respiratórias, bem como ao tecido da pele dos professores. Ressalte-se aqui que este padrão de lousa, apesar de demonstrar maior benefício aos professores e ao aprendizado dos alunos, como demonstra o estudo realizado por Mara Lúcia Martins não é predominante no Brasil, o que pode causar inúmeros casos de doenças laborais¹¹¹.

5.1.2 Salário do Professor de Ensino Fundamental

Em muitos países europeus e asiáticos, o professor é profissional do mais alto escalão, tendo um dos maiores salários e respeito dentro das atividades econômicas do país, uma vez que é este que desenvolve a educação e promove o crescimento da economia do país. No Brasil, infelizmente, o professor de ensino fundamental não é tão valorizado.

De acordo com o discurso docente, os salários relativos à sua função não são satisfatórios, uma vez que culturalmente a profissão não é muito valorizada.

A CLT prevê que o Ministério da Educação fixe os critérios para pagamento do salário dos professores. Contudo, como já tratado anteriormente, a flexibilização das leis trabalhistas fez com que tais critérios pudessem ser ajustados pelas partes por meio de negociações coletivas, acabando com a competência do Ministério da Educação.¹¹²

¹¹¹ MARTINS, Mara Lúcia. **O que o professor deve fazer para se prevenir das doenças causadas pelo exercício da profissão?** Disponível em: <Erro! A referência de hiperlink não é válida.>. Acesso em: 09/01/2015.

¹¹² SILVA, Leda Maria Messias de; PEREIRA, Marice Taques. **O meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade: propostas para amenizar a precarização.** Florianópolis. p.14. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/publicacao/uninove/livro.php?gt=123>>.

Conforme planilha de piso salarial divulgada pelo sindicato dos professores do paraná, o salário do professor de ensino fundamental é dividido entre professores de 1.ª a 4.ª série e 5.ª a 8.ª série.

Para o professor das escolas de Curitiba e Região Metropolitana de 1.ª a 4.ª série, desde que regente, o piso mensal  de R\$ 912,98, já contados aqui o descanso semanal remunerado e o adicional de hora atividade de 12%, para o professor não regente o valor do salário é determinado por “hora aula” e  pago no valor de R\$ 8,76, acrescidos de R\$ 1,46 por hora relativos ao descanso semanal remunerado e R\$ 1,23 por hora  título de hora atividade no percentual de 12%, totalizando assim o valor de R\$ 11,45.¹¹³

Para os professores de escolas no interior do Estado, o salário é ainda inferior, sendo que para o professor de 1.ª a 4.ª série, desde que regente, seja pago o valor de R\$ 809,44, acrescidos o DSR e hora atividade de 12% e para o professor não regente R\$ 10,19, acrescidos o DSR e hora atividade de 12%, por hora aula.

Para o professor de ensino fundamental de Curitiba e Região Metropolitana de 5.ª a 9.ª série, o valor pago  de R\$ 13,58, acrescidos o DSR e hora atividade de 12%, por hora aula e para o professor do interior do estado o valor é de R\$ 12,05, acrescidos o DSR e hora atividade de 12%, por hora aula.

Estes dados referem-se aos professores do Estado do Paraná, contudo, no restante do país não  grande a diferença, inclusive em estados menos desenvolvidos, como  o caso de alguns estados do norte do país, estes valores são ainda menores.

Ainda de acordo com o estudo de Leda Maria Messias da Silva e Marice Pereira Taques, constatou-se que “em 2009, a OIT e a Unesco realizaram uma pesquisa que concluiu que o professor do ensino fundamental brasileiro recebe o terceiro pior salário do mundo comparado aos da mesma categoria de outros países”¹¹⁴.

¹¹³ Disponível em: <<http://sinpropar.org.br/wp-content/uploads/2013/10/PISOS-2011-2012.pdf>>. Acesso em: 17/01/2015.

¹¹⁴ SILVA, Leda Maria Messias de; PEREIRA, Marice Taques. **O meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade: propostas para amenizar a precarizao**. Florianópolis. p.14. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/publicacao/uninove/livro.php?gt=123>>. Acesso em 18/01/2015

Resta evidente que diante da complexidade e responsabilidade do professor de ensino fundamental no desenvolvimento do país, os salários aqui representados mostram-se defasados, o que desmotiva a categoria.

De acordo com o entendimento de Catarina Odelius e Wanderley Codo:

O salário será adequado quando o valor pago suprir suas necessidades; será baixo quando faltar algo à mesa, ou à biblioteca do professor; será alto quando permitir que se amplie o poder de consumo definido pela cultura e desenvolvimento histórico da categoria, envolvendo alguns supérfluos, ou, o que é o mesmo, se amplie o patamar das necessidades desta categoria profissional.¹¹⁵

Não se pode esquecer que o professor é a pessoa encarregada pela transmissão de conhecimento e, portanto, deve estar sempre atualizado. Para tal atualização são necessários cursos, livros, recursos eletrônicos, dentre outros vários materiais que devem ser arcados pelo próprio professor, na maioria das vezes, o que faz com que seu salário nem sempre seja suficiente para a garantia de sua manutenção no mercado de trabalho e subsistência digna.

5.1.3 Relacionamento com os Alunos e Familiares

O papel do professor é transmitir conhecimento a fim de formar moral academicamente seus alunos, para tanto o professor necessita dispor de habilidades específicas que o permitam fazê-lo por meio da relação interpessoal com seus alunos e os familiares destes.

Como já trazido anteriormente neste trabalho, com a saída da mulher do papel unicamente de mãe responsável pela educação doméstica de seus filhos, o seu ingresso no mercado de trabalho, a responsabilidade de tal educação foi passada às escolas. Neste quadro, além de ensinar, passou a ser papel do professor o papel de educar.¹¹⁶

¹¹⁵ ODELIUS, Catarina Cecília; RAMOS, Fernanda. Remuneração, renda, poder de compra e sofrimento psíquico do educador. In: CODO, Wanderley (Org.). **Educação: carinho e trabalho: burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar a falência da educação.** 3.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. p.204.

¹¹⁶ ODELIUS, Catarina Cecília; RAMOS, Fernanda. Remuneração, renda, poder de compra e sofrimento psíquico do educador. In: CODO, Wanderley (Org.). **Educação: carinho e trabalho: burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar a falência da educação.** 3.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. p.28.

Há que se ressaltar aqui que a educação dos professores nem sempre segue a cultura e educação das famílias de seus alunos, ou seja, o professor além de transmitir seu conhecimento técnico, expressa crenças culturais, emoções e valores nem sempre condizentes com o ideal de educação da família de seus alunos.¹¹⁷

Certamente o modelo de ensino de cada escola “dita as regras” e a estrutura pela qual os alunos serão guiados, no entanto, sua educação não corresponderá à educação que lhes seria dada em casa, até porque, como ressaltado anteriormente, os profissionais do ensino não têm, necessariamente, habilidades para tanto.

A indisciplina dos alunos e falta de apoio e integração do relacionamento entre os pais e as escolas é um fator de grande dificuldade no desempenho da função dos professores de ensino fundamental.¹¹⁸

A ausência dos pais na maior parte do dia, pode alterar significativamente o comportamento e disciplina dos alunos, que crescem sem um padrão de respeito, hierarquia, obediência, tornando-se muitas vezes até mesmo agressivos.

Nestes casos o professor ao tentar se impor, esbarra em algumas barreiras como por exemplo, a não aceitação dos pais quanto à imposição de disciplina dos professores para com seus filhos.

Inúmeros são os casos de conhecimento comum onde o professor é repreendido pelos pais de seus alunos por ser um pouco mais rígido ou por utiliza-se de métodos culturalmente tradicionais para impor disciplina e conseguir ser respeitado por seus alunos. Além destes, existem ainda os casos onde os pais são completamente omissos da vida escolar de seus filhos, sequer se importando com seu comportamento ou com as decisões tomadas pelos professores, fazendo com que estes sintam-se totalmente responsáveis pela vida e desenvolvimento de seus alunos.¹¹⁹

¹¹⁷ PENNA, Marieta Gouvêa de Oliveira. Exercício docente na escola: relações sociais, hierarquias e espaço escolar. **Educ. Pesqui.**, São Paulo, v.34, n.3, dez. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022008000300010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08/01/2015. <<http://dx.doi.org/10.1590/S1517-97022008000300010>>.

¹¹⁸ ODELIUS, Catarina Cecília; RAMOS, Fernanda. Remuneração, renda, poder de compra e sofrimento psíquico do educador. In: CODO, Wanderley (Org.). **Educação: carinho e trabalho: burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar a falência da educação**. 3.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. p.76.

¹¹⁹ Idem.

5.1.4 Sobrejornada

Além da estrutura física, da desvalorização dos seus salários e do relacionamento interpessoal com alunos e seus familiares, os professores de ensino fundamental vivem em constante situação de sobrejornada.

Os professores desenvolvem atividades além das exercidas dentro de sala de aula ou ainda durante as horas aulas efetivamente cumpridas. Como trazido acima, os professores de ensino médio das escolas do Estado do Paraná, recebem 12% do valor da hora aula, a título de hora atividade.

A hora atividade é a representação do tempo gasto pelo professor para organização e preparo das atividades a serem exercidas em suas aulas.

Ocorre que o valor pago aos professores a título de hora atividade, não contempla de fato todas as horas de trabalho destes, ou seja, ainda que seja paga a hora atividade, esta não tem caráter inibitório de horas extraordinárias.

Com relação às atividades realizadas pelo docente, afirma Paro:

A gestão do tempo dedicado ao trabalho escolar refere-se à necessária consideração de que o trabalho do professor não se restringe à atividade na situação de ensino, mas exige horários, incluídos em sua jornada de trabalho, nos quais ele possa, na integração com seus colegas, planejar e avaliar seu trabalho, receber assessoria pedagógica (inclusive por meio de cursos e outros programas idealizados para esse fim), estudar, acompanhar e orientar grupos de estudantes, discutir questões do ensino e da gestão escolar, realizar contatos com a comunidade externa à escola, bem como outras atividades que jamais poderão ser realizadas se o trabalho do professor for entendido como sendo limitado pelas paredes de uma "sala de aula". Acrescente-se que o trabalho do professor não se confunde com o do mero preceptor, visto que sua função de educar deve estar integrada na escola com toda sua complexidade social.¹²⁰

Veja-se que o professor de ensino fundamental desenvolve inúmeras atividades além da preparação de aulas, como as reuniões com a direção da escola, reuniões com pais e familiares de alunos. Além destas atividades, como já

¹²⁰ PARO, Vitor Henrique. Trabalho docente na escola fundamental: questões candentes. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v.42, n.146, ago. 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742012000200014&lng=en&nrm=iso>>. Acesso em: 08/01/2015. <<http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742012000200014>>.

ressaltado anteriormente o professor deve estar frequentemente se atualizando para que seus ensinamentos estejam corretos, bem como o material didático por estes desenvolvidos. Não há como crer que 12% do valor da hora aula englobe todas estas atividades.

Assim resta evidente que além de realizar trabalho em horário extraordinário, este é mal remunerado, o que gera danos à saúde física e mental do professor.

5.1.5 As Principais Doenças Psíquicas de Possível Origem no Ambiente de Trabalho do Professor de Ensino Fundamental

Percebe-se que existem doenças de maior incidência no grupo dos professores, pelo que tais doenças passarão a ser brevemente analisadas individualmente.

Cumprido esclarecer que a presente dissertação não busca esgotar as características clínicas de cada doença aqui ressaltadas, mas apenas traçar um breve conceito para que possam ser entendidas de acordo com o contexto do presente trabalho, qual seja, sua relação e desenvolvimento com o meio ambiente de trabalho dos professores de ensino fundamental.

5.1.6 A Síndrome de Burnout

A síndrome de burnout é uma das doenças psíquicas mais relatadas entre os docentes do ensino fundamental e está, na grande maioria das vezes, totalmente relacionada ao seu meio ambiente de trabalho.¹²¹

Esta síndrome é representada pelo esgotamento, pela queima da energia ou da vontade, o que traduz a expressão “burnout” trazida da língua inglesa.

¹²¹ ARLOTTO, Mary Sandra. A síndrome de Burnout e o trabalho docente. **Psicol. estud.**, Maringá, v.7, n.1, jun. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-7372200200100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 24?01?2015. <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-7372200200100005>>.

O esgotamento de que trata esta doença, é o esgotamento das forças físicas e psíquicas dos professores ou profissionais que lidam com pessoas, ocasionado pelo ambiente em que desenvolvem suas atividades.

De acordo com o estudo realizado por Wanderley Codo e Iône Vasques-Menezes, esta síndrome é representada por 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 próprios, 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 realização do trabalho e o atendimento, ou contato com as pessoas usuárias do trabalho, bem como com a organização”¹²²

Esclarece-se aqui que ao referir-se ao meio ambiente de trabalho para o desenvolvimento da síndrome, trata-se não somente da sala de aula, mas da relação interpessoal com alunos, das relações de hierarquia e subordinação dentro do espaço escolar, da relação com os pais e familiares dos alunos, dentre outros fatores insertos no meio ambiente de trabalho do professor.

Alguns autores relacionam a síndrome de burnout à grande participação da mulher no papel de educadora. Estudos demonstram que a doença tem maior incidência nas docentes do sexo feminino, pelo que acredita-se que possa estar associada ao, já tratado anteriormente, sentimento materno da mulher em relação aos alunos.¹²³

Esta teoria defende que quando a mulher não consegue fazer com que seus alunos alcancem os objetivos traçados, ou tem algum problema de relacionamento com estes ou com a estrutura educacional ligada à estes, o

¹²² CODO, Wanderley. **Educação**: carinho e trabalho. Petrópolis-RJ: Vozes, 1999. p.257.

¹²³ SIQUEIRA, Maria Juracy Toneli; FERREIRA, Edirê S. Saúde das professoras das séries iniciais: o que o gênero tem a ver com isso? **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v.23, n.3, set. 2003. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-9893200300300011&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 24/01/2015.

sentimento de desistência toma frente pelo instinto materno que a mulher carrega em seu emocional.¹²⁴

É importante ressaltar que a desvalorização cultural da mulher no ambiente de trabalho, também já tratada neste estudo, representa ainda uma diferença entre o tratamento do mercado de trabalho para o homem e a mulher, o que também pode ser um fator de aumento da síndrome dentro do grupo de docentes do sexo feminino.

O contrário da síndrome de burnout seria representado pela vontade de se comprometer, de realizar atividades cada vez mais intensas e frequentes, e cumprir de forma satisfatória todas as atividades e funções propostas à categoria profissional. Sendo assim entende-se que a síndrome gera um sentimento negativo no profissional, acompanhado de resultados negativos para sua atividade e seu ambiente de trabalho.¹²⁵

Não se pode deixar de acrescentar que alguns autores, como é o caso de Luiz Roberto Millian, entendem a síndrome de burnout como uma mera forma de interpretação de um quadro depressivo.

Segundo o autor, os sistemas da síndrome são todos sintomas previamente diagnosticados em casos de depressão e, portanto, não há motivos para que seja criada uma nova terminologia para tal doença.¹²⁶

5.1.7 Depressão

A depressão, bem como outras doenças mentais, é decorrente de reações químicas derivadas do estresse.

¹²⁴ SILVA, Graziela Nascimento da; CARLOTTO, Mary Sandra. Síndrome de BURNOUT. Um estudo com professores da rede pública. **Psicol. Esc. Educ. (Impr.)**, Campinas, v.7, n.2, dez. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-8557_2003000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08/01/2015. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-85572003000200004>.

¹²⁵ RODRIGUEZ DIAZ, Melissa Alejandra. Burnout: un fenómeno creciente. **Psicol. Caribe**, Barranquilla, n.26, dez. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2010000200001&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08/01/2015.

¹²⁶ MILLAN, Luiz Roberto. A síndrome de Burnout: realidade ou ficção? **Rev. Assoc. Med. Bras.**, São Paulo, v.53, n.1, fev. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-42302007000100004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08/01/2015. <<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-42302007000100004>>.

O estresse aumenta a produção de cortisol o que causa os sintomas da depressão.¹²⁷

De acordo com Bernik, em estudo publicado em janeiro de 2014, o número de pessoas com depressão é de 20%, ou seja, “uma em cada cinco está deprimida hoje, mesmo que ela ainda não o saiba, em função do seu subdiagnóstico”.¹²⁸

Ainda, segundo Lúcia Abelha, “a depressão se caracteriza pela perda de interesse e prazer por tudo, pelo sentimento de tristeza e baixa da auto estima.”¹²⁹

Há que se ressaltar ainda que a depressão é um transtorno incapacitante, além de ser mais frequente entre as mulheres.¹³⁰

Segundo Cleci Maria Dartora:

Todo o estresse gerado pela atividade docente pode evoluir para doenças de fundo emocional, com afastamento ou não, do profissional. Embora os problemas de saúde afetem diretamente o desempenho do labor, alguns só são percebidos após exames médicos. O profissional já apresenta os sintomas e busca auxílio da medicina curativa, como nos casos de depressão.

Os episódios individuais de qualquer gravidade de depressão podem ser precipitados por eventos de vida estressantes. Em muitas culturas, esses episódios individuais de depressão persistente são duas vezes mais comuns em mulheres do que em homens, é o que afirma a OMS (1993).¹³¹

Para seu tratamento, as diretrizes estabelecidas pelo CFM trazem a possibilidade de tratamento por psicoterapias no casos das depressões diagnosticadas como leves a moderadas, bem como a utilização de medicamentos antidepressivos para depressões consideradas graves.¹³²

As diretrizes ainda afirmam que o tratamento eficaz para que seja reduzido o risco de recaídas, leva aproximadamente 6 meses.¹³³

¹²⁷ BERNIK, Vladimir, LOPES, Katrini Vianna. Estresse, depressão e ansiedade. **RBM**, Rio de Janeiro, maio 2011. (Especial Neuropsiquiatria 3).

¹²⁸ BERNIK, Vladimir. Depressão será a doença mais prevalente em 2030. **RBM**, Rio de Janeiro, v.71, jan. 2014. (Especial Neuropsiquiatria 1).

¹²⁹ ABELHA, Lúcia. Depressão, uma questão de saúde pública. **Cad. saúde colet.**, Rio de Janeiro, v. 22, n.3, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-462X2014000300223&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 06/01/2015. <http://dx.doi.org/10.1590/1414-462X201400030001>.

¹³⁰ FLECK, M. P. A. *et al.* **Diagnóstico e tratamento da depressão**: projeto diretrizes. Disponível em: <http://www.projetodiretrizes.org.br/projeto_diretrizes/036.pdf>. Acesso em: 01/07/2014.

¹³¹ DARTORA, Cleci Maria. **Aposentadoria do Professor - aspectos controvertidos**. 3.ed. Curitiba: Juruá, 2014. 218p. Disponível em: <<apostadoriadoprofessor:aspectoscontrovertidos./CleciMariaDartora./>>.

¹³² FLECK, M. P. A. *et al.*, op. cit.

¹³³ Idem.

5.1.8 Transtorno do Pânico ou Síndrome do Pânico

A síndrome do pânico, assim como a depressão, é doença comumente adquirida pelos docentes de ensino fundamental.

De acordo com Salum, Blaya e Manfro:

O transtorno do pânico (TP) é caracterizado pela presença de ataques súbitos de ansiedade, acompanhados de sintomas físicos e afetivos. Trata-se de um grave problema de saúde pública que tem um curso crônico, afetando 3,5% da população geral ao longo da vida. É mais comum em mulheres e indivíduos entre a terceira e quarta década de vida. É acompanhado de ansiedade antecipatória, ou seja, o medo de ter um novo ataque, e evitação fóbica (evitação de locais ou situações nas quais já ocorreu um ataque de pânico).¹³⁴

Muitos professores do ensino fundamental relacionam o aparecimento da doença, ao relacionamento com alunos agressivos, sem disciplina, sem respeito, ou com comportamento inadequado em sala de aula.

Como tratado anteriormente, os professores, muitas das vezes, não desenvolvem habilidades para lidar com estes alunos, o que os causa medo e ansiedade, podendo estes se transformar na chamada síndrome do pânico.

Estudos mostram que a síndrome do pânico não pode ser gerada somente pelo fator ambiental, havendo necessariamente uma predisposição genética para sua manifestação¹³⁵.

A síndrome de pânico, assim como a depressão, é uma doença incapacitante e, portanto, uma vez diagnosticada deve ser tratada antes do retorno às atividades do trabalhador.

¹³⁴ BLAYA, Carolina; MANFRO, Gisele Gus. Transtorno do pânico: diagnóstico e tratamento. **Rev. Bras. Psiquiatr.**, São Paulo, v.28, n.1, mar. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-44462006000100023&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09/01/2015. <<http://dx.doi.org/10.1590/S1516-44462006000100023>>.

¹³⁵ LEVITAN, M. N.; CHAGAS, M. H. N.; LINARES, I. M. P.; CRIPPA, J. A.; TERRA, M.; GIGLIO, A.; CORDEIRO, J. L. C.; GARCIA, G. J.; HASAN R.; LOPES, M. C.; ANDRADA, N. C.; NARDI, A. E. **Transtorno do pânico**: diagnóstico. Disponível em: http://www.projetodiretrizes.org.br/diretrizes11/transtorno_do_panico.pdf>. Acesso em: 01/07/2014. p.11.

Cabe frisar aqui que um dos sintomas mais característicos da síndrome se chama agorafobia que pode ser caracterizada da seguinte forma:

No TP com agorafobia, há a evitação de situações ou lugares nos quais os pacientes possam sentir-se incapazes de escapar ou de receber ajuda, caso um ataque de pânico venha a ocorrer.¹³⁶

O tratamento do transtorno de pânico é realizado pela administração de medicamentos e pela psicoterapia cognitiva-comportamental.

5.1.9 Pesquisa Realizada com Professores e Resultados

Durante o trabalho de pesquisa para a elaboração da presente dissertação, realizou-se pesquisa quantitativa com os professores de ensino fundamental de escolas dentro do Estado do Paraná.

A pesquisa foi enviada via formulário online para escolas públicas e privadas do Estado do Paraná, sendo que das públicas, pelo menos uma escola municipal de cada município do estado, exceto para aqueles municípios que ainda não contam com escola de ensino fundamental em sua jurisdição, ou ainda não dispõem de sistema eletrônico e internet para que pudessem responder ao questionário.

O formulário continha perguntas relativas à estrutura do meio ambiente do trabalho, salário, relacionamento com os alunos, perfil do docente, existência de doença ocupacional.

As perguntas foram elaboradas para respostas de múltipla escolha, exceto as relativas à doença do trabalho que poderiam ser respondidas de forma subjetiva.

O objetivo da pesquisa era demonstrar se, assim como nas conclusões alcançadas por via de pesquisa bibliográfica, a pesquisa de campo também demonstraria quais as doenças psíquicas geradas no ambiente de trabalho do professor de ensino médio e o motivo de seu surgimento.

¹³⁶ GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego**: relações de gênero no direito do trabalho. Curitiba: Genesis, 2003. p.9.

O resultado da pesquisa foi insatisfatório em relação ao número de respostas obtidas, uma vez que a pesquisa foi enviada para mais de 50 escolas, no entanto, somente 53 professores responderam ao questionário. Contudo, os resultados foram trazidos para demonstrar que ainda que com poucas respostas, o índice de doenças psíquicas geradas no ambiente de trabalho do professor de ensino fundamental nas escolas do Estado do Paraná, alcançou o número de 71%, dentro dos 56% dos professores já diagnosticados com doenças ocupacionais.

Pelo baixo índice de respostas da pesquisa elaborada, trabalha-se com duas hipóteses principais.

Hipótese 1: Os diretores e coordenadores à quem foram repassadas as pesquisas para distribuição aos professores, não o fizeram, por não ter interesse que seus professores demonstrem sua real satisfação ou insatisfação com as escolas onde trabalham.

Hipótese 2: Os professores, devido ao grande número de atividades e falta de tempo para cumpri-las, não dispuseram de tempo para responder ao questionário. Ressalta-se aqui que o relatório foi elaborado e enviado às escolas em novembro de 2014, motivo pelo qual, muitos professores alegaram que as atividades de final de ano não os permitiriam dispor de tempo para responder ao questionário elaborado.

Veja-se que as hipóteses foram elaboradas com base nas respostas dos professores e escolas para justificar a ausência de resposta ao questionário enviado.

Ainda no anexo I, será apresentada a única resposta subjetiva recebida, resposta esta que demonstra várias críticas, bem como a realidade vivida por inúmeros professores.

De acordo com a interpretação das tabelas e análise dos resultados da pesquisa, ainda que com mero intuito demonstrativo, percebe-se que:

Apesar de dados do ministério da educação demonstrarem que as mulheres são maioria dentro do quadro de professores do sistema de ensino fundamental, entre os entrevistados houve uma maioria masculina.

Constatou-se ainda que a maioria dos entrevistados tem idade entre 26 e 30 anos, bem como possui curso de pós graduação completo e leciona entre 11 e 20 anos.

Ainda importante frisar que a maioria dos entrevistados leciona em escolas públicas.

Os entrevistados lecionam para o nono ano, em sua maior parte, sendo que os demais lecionam para o primeiro, segundo, sexto, sétimo e oitavo ano.

As matérias lecionadas pelos professores entrevistados são: artes, ciências, educação física, geografia, história, matemática, língua portuguesa, e língua estrangeira, sendo a maioria dos respondentes professores de ciências.

A maioria das turmas dos professores entrevistados têm entre 20 e 30 alunos.

A maior parte dos entrevistados entende que a estrutura de seu ambiente de trabalho é boa, numa escala de péssima, ruim, regular, boa ou ótima. Dentro da mesma escala, os professores entendem que o relacionamento com os alunos em sala de aula é bom, bem como que seu salário é regular.

A maioria dos professores entrevistados respondeu já ter sofrido de doenças decorrentes de seu trabalho, sendo que a maioria não foi afastada por motivo de tal doença.

Dos professores que alegam ter sofrido de doenças decorrentes do trabalho, a maior parte alega ter sofrido de doenças psíquicas, dentre as quais, o distúrbio de ansiedade e a síndrome do pânico foram as mais relatadas. Estes, na sua maioria, ainda relacionam sua doença à algum fator trazido na pesquisa, sendo o principal motivo elencado, o relacionamento com os alunos.

Todos os entrevistados que sofreram doenças decorrentes do trabalho já conseguiram reocupar sua colocação e retornar às suas atividades.

Um dos resultados significantes da pesquisa foi, a identificação do problema que mais atinge os professores de ensino fundamental, ao qual a maioria deste associa ao aparecimento de suas doenças psíquicas, qual seja, o relacionamento com os alunos. Ressalte-se aqui, que a pesquisa foi realizada com professores de ensino fundamental em escolas públicas e particulares.

Os dados quantitativos estão representados nas tabelas constantes no anexo I, estando cada questionamento e resultados em tabelas individuais.

6 APOSENTADORIA ESPECIAL DO PROFESSOR

De acordo com Tiago Bachur, a aposentadoria do professor pode se dar de três formas distintas: a primeira seria a aposentadoria por tempo de contribuição, ou seja, aquela aposentadoria que alcança à todos os contribuintes do INSS e que se dá aos 30 anos de contribuição para as mulheres e 35 anos de contribuição para os homens.¹³⁷

A segunda, seria a aposentadoria por tempo de contribuição do professor que se dá da seguinte forma: A aposentadoria especial do professor está prevista no artigo 40, parágrafo 5.^o¹³⁸ da Constituição da República de 1988, que determina que os professores de ensino infantil, fundamental e médio, terão diminuídos 5 anos do seu tempo de contribuição necessário para a aposentadoria.

No mesmo sentido é a redação do artigo 201, parágrafo 8.^o, também da Constituição da república de 1988.¹³⁹

¹³⁷ BACHUR, Tiago Faggioni. **Teoria e prática do direito previdenciário**. 2.ed. São Paulo: Lemos e Cruz, 2009.

¹³⁸ Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo.

§5.^o - Os requisitos de idade e de tempo de contribuição serão reduzidos em cinco anos, em relação ao disposto no § 1.^o, III, "a", para o professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

¹³⁹ Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

§7.^o É assegurada aposentadoria no regime geral de previdência social, nos termos da lei, obedecidas as seguintes condições: I - trinta e cinco anos de contribuição, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher;

II - sessenta e cinco anos de idade, se homem, e sessenta anos de idade, se mulher, reduzido em cinco anos o limite para os trabalhadores rurais de ambos os sexos e para os que exerçam suas atividades em regime de economia familiar, nestes incluídos o produtor rural, o garimpeiro e o pescador artesanal.

§8.^o Os requisitos a que se refere o inciso I do parágrafo anterior serão reduzidos em cinco anos, para o professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

Os artigos e parágrafos acima citados garantem a aposentadoria por tempo de contribuição, em regime diferenciado ao professor que demonstrar o exercício “exclusivo” do magistério durante todo o tempo de contribuição.

Esta aposentadoria é chamada de aposentadoria especial, pois prevê uma redução no tempo de contribuição, se comparado à regra previdenciária para as demais categorias profissionais.

Tal redução do tempo de contribuição, foi estabelecida pela constituição de 1967, em seu artigo 165, inciso XX.

Ocorre que a previsão da redução do tempo de contribuição está vinculada à necessidade de ter trabalho exclusivo no magistério por 30 anos para os homens e 25 anos para as mulheres. Isto significa que se a qualquer tempo este docente deixar de exercer a função de magistério, mesmo sendo no último ano de contribuição, este perde o direito à redução do tempo de contribuição para fins de aposentadoria.

Em 2013, a deputada Sueli Vidigal, apresentou proposta de emenda à Constituição, para que fosse alterado o parágrafo 8.º do artigo 201 da Constituição da República de 1988, para que fosse retirada a expressão, “exclusivo”, evitando assim que o professor que notoriamente exerceu atividade penosa por tantos anos, fosse prejudicado.¹⁴⁰

Outra discussão gerada pela aposentadoria especial do professor, diz respeito à necessidade de lecionar, ou seja, os professores que atuam em cargos administrativos da organização de ensino, podem ou não ter direito à aposentadoria.

Tal decisão foi recentemente encerrada pelo ministro Luiz Roberto Barroso, que proferiu decisão no STF alegando que o fato gerador da aposentadoria especial do professor é o efetivo desempenho de atividade de magistério, não cabendo, portanto, o benefício àqueles que exercem funções administrativas dentro do quadro organizacional da escola.¹⁴¹

¹⁴⁰ Proposta de emenda à constituição n.º 317, de 2013. Altera o §8º do art. 201 da Constituição Federal, para assegurar conversão do tempo de contribuição como professor para efeito de concessão da aposentadoria por tempo de contribuição. Disponível em: <Erro! A referência de hiperlink não é válida.>. Acesso em: 09/01/2015.

¹⁴¹ Justiça decide sobre aposentadoria especial de professores. Disponível em: <Erro! A referência de hiperlink não é válida.>. Acesso em: 09/01/2015.

Por fim a aposentadoria especial, que se dá pela atividade penosa e tem como requisito 25 anos de serviço tanto para homens quanto para mulheres.

A Aposentadoria Especial – assim denominada desde o seu surgimento, na Lei Orgânica da Previdência Social, n. 3.807, de 26 de agosto de 1960 – é modalidade de aposentadoria por tempo de serviço, diminuído para 15, 20 ou 25 anos em razão das condições de trabalho insalubres, perigosas ou penosas a que estiver submetido o trabalhador.

Note-se que aqui não se está relacionando a aposentadoria somente aos professores, mas a todos aqueles trabalhadores que exerçam atividade penosa, conforme disposto no decreto 63.630 de 1968.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pretendeu-se nesta dissertação analisar a relação das doenças psíquicas com o meio ambiente de trabalho do professor de ensino fundamental.

Para poder alcançar os objetivos traçados ao início do trabalho, foi necessário estabelecer alguns conceitos prévios ao tema proposto.

Analisou-se, portanto, a relação entre o trabalho e o capitalismo, onde restou demonstrado que o trabalho, dentro do sistema capitalista, é uma das formas de elaboração vertical da desigualdade social, ou seja, percebeu-se que o homem com mais poder de capital domina o homem com menos poder de capital.

Com o advento da globalização, com a rápida troca de informações, o conhecimento tornou-se o bem mais precioso do trabalhador e é por meio de tal bem que o trabalhador se destaca, podendo ser superior à outros trabalhadores que tenham menos conhecimento e conseqüentemente menos poder de capital, criando-se assim a hierarquização por meio do domínio de capital e mais valia.

Pôde-se perceber que o capitalismo mudou a estrutura do ambiente de trabalho, fazendo com que os trabalhadores tornem-se competitivos entre si buscando uma melhor colocação social.

O Capitalismo e a criação das classes sociais, surgem do Liberalismo, no século XVIII que tinha como característica primordial a não intervenção do Estado nas relações privadas. Após algumas crises de importância mundial, incluindo a Primeira Guerra Mundial, o Liberalismo deixa de ser eficaz e surge, novamente, a necessidade de intervenção do Estado nas relações privadas.

Com o desenvolvimento da economia e a chegada da globalização, o Neoliberalismo toma seu lugar no que tange à ideologia de política negocial, trazendo, novamente, a ideia de menor intervenção do Estado nas relações provadas, dentre elas, as relações de trabalho.

Uma das grandes novidades do Neoliberalismo para as relações de trabalho, foi a possibilidade de flexibilização das leis trabalhistas, por meio de negociações coletivas.

A flexibilização das leis trabalhistas, tornou-se um instituto muito utilizado, e grande parte da legislação brasileira utiliza-se de seus recursos, como é o caso das legislações trazidas ao longo deste estudo no item 2.4.2.

Ocorre que tal flexibilização não pode ser absoluta, pelo que há na Constituição da República de 1988 normas que limitam o poder de negociação individual, bem como o poder do legislador.

A limitação ao poder de legislar em alguns temas do direito do trabalho e de flexibilizar a legislação trabalhista existente tem extrema importância, visto que garante a preservação do trabalho como garantia fundamental.

O trabalho adquire característica de direito fundamental, a partir do momento em que se torna essencial para a garantia da vida digna do ser humano. Ocorre que este mesmo trabalho, pode ter o efeito inverso na vida do trabalhador, ou seja, de lhe retirar o direito à uma vida digna, a partir do momento em que são desrespeitados os direitos do trabalhador à saúde, higiene e segurança, por exemplo.

Ao tratar de saúde, higiene e segurança do trabalhador, foi necessário o estudo do meio ambiente de trabalho, para que fosse possível entender quais os aspectos favoráveis e desfavoráveis para a garantia da dignidade do trabalhador.

Como ressaltado ao longo desta dissertação, o meio ambiente do trabalho é, na maioria das vezes, o espaço onde o trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva, sendo assim, sua manutenção e seu equilíbrio são essenciais para a garantia da dignidade e saúde do trabalhador.

O meio ambiente de trabalho desequilibrado pode gerar doenças psíquicas no trabalhador, denominadas por Christophe Dejours como psicopatologias do trabalho.

Dejours não descarta as hipóteses de desenvolvimento de doenças psíquicas pelo fator genético, mas aponta que a relação entre o corpo e o trabalho do indivíduo são essenciais para o desenvolvimento ou prevenção das psicopatologias do trabalho. O autor ainda retrata a importância da relação entre o sofrimento, o trabalho e o reconhecimento para o desenvolvimento das psicopatologias.

Após analisar a teoria das psicopatologias do trabalho de Christophe Dejours, passou-se à análise do sistema de ensino brasileiro, que se deu inicialmente pela determinação da estrutura do sistema de ensino.

O sistema de ensino brasileiro é estruturado pela Lei 9394 de 1996 que trata das diretrizes e bases para a educação nacional.

O ensino fundamental, foco do presente trabalho é de responsabilidade dos Estados e Municípios, cabendo à União, somente em caráter residual.

Ainda, constatou-se que com relação ao ensino fundamental no Brasil, há uma “feminilização do magistério”¹⁴², pelo que, viu-se necessária uma breve explanação a respeito da participação da mulher no mercado de trabalho.

A mulher deixa o lar para participar do mercado de trabalho a partir da diminuição da necessidade de uso de força no trabalho. A Revolução Industrial passa a valorizar a mão de obra feminina, ainda que muito desvalorizada em relação à masculina.

Diante da maior participação da mulher no mercado de trabalho o legislador viu-se obrigado à garantir direitos, também à mulher, sendo os principais princípios protetores de seus direitos o da igualdade e o da isonomia, que se complementam e fazem com que a mulher não possa ser desvalorizada em relação ao homem desde que respeitadas as características peculiares de cada um.

Com a saída da mulher do ambiente exclusivamente familiar, as crianças são levadas cada vez mais para as escolas. Contudo, muitas destas crianças não recebem de suas famílias orientações básicas de educação e convivência para a formação de sua moral e seu caráter.

A função do professor de ensino fundamental é teoricamente aquela expressa no artigo 13 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, ou seja, participar das atividades escolares, integrar a família do aluno e a escola, cumprir a carga de horas-aula determinada pelo programa pedagógico. Ocorre que com a falta de orientações básicas de educação e convivência, como narrado acima, os professores absorvem as tarefas que antes eram somente dos pais e familiares. Ressalte-se que muitos professores não desenvolvem habilidade para absorver tais funções que seriam da família.

¹⁴² Estudo exploratório sobre o professor brasileiro. Com base nos resultados do Censo Escolar da Educação Básica 2007. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/estudoprofessor.pdf>>. Acesso em 05/12/2014.

Pôde-se constatar com o presente estudo que o estresse, a pressão, os baixos salários, o relacionamento com os alunos e suas famílias, são apenas alguns dos fatores que trazem o professor de ensino fundamental ao esgotamento. Tal esgotamento é, na maioria das vezes, o causador das psicopatologias do trabalho.

A Síndrome de Burnout, a Depressão e a síndrome de pânico, foram as psicopatologias mais constatadas nos estudos realizados e seu tratamento na maioria dos casos leva pelo menos 2 meses e seus sintomas causam grande sofrimento ao professor.

Diante de todo o sofrimento e da constatação de atividade penosa, estendeu-se a aposentadoria especial por exercício de atividade penosa, aos professores, que com 25 anos de serviço, podem se aposentar.

Concluiu-se, portanto, que esta aposentadoria especial, tem caráter indenizatório, uma vez que a profissão do magistério, pode trazer muito sofrimento ao professor.

REFERÊNCIAS

ABELHA, Lúcia. Depressão, uma questão de saúde pública. **Cad. saúde colet.**, Rio de Janeiro, v. 22, n.3, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-462X2014000300223&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 06/01/2015. <http://dx.doi.org/10.1590/1414-462X201400030001>.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. 2.ed. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e mundialização do capital**: nova degradação do trabalho na era da globalização. 2.ed. Londrina: Praxis, 1999.

AMORIM, Henrique; WOLFF, Simone; RASLAN, Felipe. Classes sociais, relações de classe e trabalho: política e teoria. Dossiê: Classes sociais e transformações no mundo do trabalho. **Mediações**, Londrina, v.16, n.1, p.11-23, jan./jun. 2011.

ANDRADE, Antônio dos Santos. Refletindo sobre a relação professor-aluno em um grupo de professores do Esino Fundamental. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto, v.9, n.16, jun. 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X1999000100006&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17/12/2014.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. A flexibilização do direito do trabalho sob o enfoque constitucional. **Revista LTr**, São Paulo, v.71, n.11, p.1324, 2007.

BERNIK, Vladimir, LOPES, Katrini Vianna. Estresse, depressão e ansiedade. **RBM**, Rio de Janeiro, maio 2011. (Especial Neuropsiquiatria 3).

BERNIK, Vladimir. Depressão será a doença mais prevalente em 2030. **RBM**, Rio de Janeiro, v.71, jan. 2014. (Especial Neuropsiquiatria 1).

BOURDIER, Pierre. Como se hace una classe social? Sobre la existência teórica y practica de los grupos. In: PODER, derecho y classes sociales. Bilbao-Espanha: Descleé, 2001 p.102.

BRASIL. Consituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 05/07/2014.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Decreto-Lei n.º 5.452 de 1.º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 05/07/2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, Artigo 7.º, VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Texto consolidado até a Emenda Constitucional n.º 66 de 13 de julho de 2010.

BRASIL. **Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 10/07/2014.

BRASIL. **Lei n.º 9.601, de 21 de janeiro de 1998.** Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm>. Acesso em: 10/07/2014.

CASTRO, M. P. S. W.. A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho.** Porto Alegre, RS, v. 75, n. 3, p.106-115, jul./set. 2009

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros; VILLATORE, Marco Antônio César. **CLT – 70 anos de consolidação:** uma reflexão social, econômica e jurídica. São Paulo: Atlas, 2013.

COUTINHO, Aldacy Rachid; BALESTRA, Oriana. Endomarketing nos marcos da organização do trabalho Toyotista. **Revista Eletrônica TRT9**, out. 2010.

DARTORA, Cleci Maria. **Aposentadoria do professor:** aspectos controversos. 3.ed. Curitiba: Juruá, 2014. p.56.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social.** Tradução de Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro. FGV, 2007.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho.** 5.ed. ampliada. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo:** Trabalho e Emancipação. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DELGADO, G. N. A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. **Rev. TST**, Brasília, v.79, n.2, abr./jun. 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais,** Vitória-ES, n.2, 2007.

DINIZ, Bismark Duarte; MACIEL, Joelson de Campos. O ambiente de trabalho e o princípio do desenvolvimento sustentável como limitações do poder econômico. In: XXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI/UFF. O Novo Constitucionalismo Latino Americano: desafios da sustentabilidade. **Anais...** Universidade Federal Fluminense, Niterói-RJ, 31 de out., 01, 02 e 03 de nov. 2012.

FERNANDES, Josicelia Dumêt et al. Saúde mental e trabalho: significados e limites de modelos teóricos. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto-SP, v.14, n.5, out. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692006000500024&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 16/12/2014. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692006000500024>.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves, **Curso de direito constitucional**. 38.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

GARCIA, G. F. B. **Limites da redução salarial através de negociação coletiva**. (Publicado na Justiça do Trabalho n.º 221, p.33). Disponível em: <<http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/333.htm>>. Acesso em: 04/12/2014.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho**. Curitiba: Genesis, 2003. p.61.

GUNTHER, L. E; ZORNIG, C. M. N. **Novas questões sobre os turnos ininterruptos de revezamento**. Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/apej/artigos_doutrina_va_35.asp>. Acesso em: 04/12/2014.

HADDAD, Fernando. Trabalho e classes sociais. Tempo Social. **Rev. Sociol.**, São Paulo: USP, v.9, n.2, p.97-123, out. 1997.

HESSE, Konrad. **A força normativa da constituição**. Tradução de Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Safe, 1991.

HINZ, H. M. A Terceirização trabalhista e as responsabilidades do fornecedor e dotomador dos serviços - um enfoque multidisciplinar. **Caderno de Doutrina e Jurisprudência da Ematra XV**, v.1, n.4, jul./ago. 2005. p.129. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/doc/54087634/terceirizacao-trabalhista>>. Acesso em: 04/12/2014.

JON ELSTER, Ulisses. **Liberto: estudos sobre racionalidade, pré-compromisso e restrições**. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2012. p.11.

LEIA MAIS. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/4335/a-protecao-da-relacao-de-emprego-numa-economia-globalizada/3#ixzz3QG8KehTu>>. Acesso em: 03/12/2014.

LOPES, Otávio Brito Limites constitucionais à negociação coletiva. **Revista Jurídica Virtual**, Brasília, v.1, n.9, fev. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_09/neg_coletiva_Otavio.htm>. Acesso em: 05/12/2014.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva Valorização da negociação coletiva e flexibilização das normas legais trabalhistas. **Revista Jurídica da Presidência da República**, Brasília, v.8, n.79, p.01-07, jun./jul. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/rev_79/artigos/PDF/Ives_Rev79.pdf>. Acesso em: 05/12/2014.

MARTINS, Ney Frederico Cano. Os princípios do Direito do Trabalho e a flexibilização ou desregulamentação. **Revista LTr**, São Paulo, v.64, n.7, p.847, jul. 2000.

MASCÁRO NASCIMENTO, S. **CLT**: trabalho à distância e o uso da tecnologia. 2012. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/doc/86327737/comentarios-art-6-da-clt>>. Acesso em: 04/12/2014.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo. Malheiros, 1993. p.12.

MELO, Raimundo Simão de. Dignidade humana e meio ambiente do trabalho. **B. Cient. ESMPU**, Brasília, a. 4, n.14, p.87-108, jan./mar. 2005.

MORAES, Renata Nóbrega Figueiredo. **Flexibilização da CLT**: na perspectiva dos limites da negociação coletiva. Curitiba: Juruá, 2007.

NASCIMENTO, A. M. Limites da negociação coletiva na perspectiva do projeto de flexibilização da CLT. **Revista LTr**, São Paulo, v.65, n.12, p.1419, dez. 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2004. p.354.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. ed.31. São Paulo: LTr, 2005. p.140.

NASCIMENTO, Sônia Aparecida da Costa. **O trabalho da mulher**: das proibições para o direito promocional. São Paulo: LTr, 1996, p.17.

NEVES, M. A.; PEDROSA, C. M. Gênero, flexibilidade e precarização: o trabalho a domicílio na indústria de confecções. **Soc. Estado**, Brasília, v.22, n.1, abr. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922007000100002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 04/12/2014. <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69922007000100002>>.

NOCCHI, Andréa Saint Pastous, Discriminação da mulher: o olhar do judiciário trabalhista. In: RAMOS FILHO, Wilson. **Trabalho e regulação no Estado Constitucional**. Curitiba, Juruá, 2011, p.17.

ODO, Wanderley. VASQUES-MENEZES, Iône. **Educação**: carinho e trabalho. Brasília: Vozes, 2006.

OLIVEIRA, Manoel Carlos de. Discussões sobre o conceito de meio ambiente. **Rev. Inst. Geol.** v.3, n.2, p.53-60, 1982. Disponível em: <http://papegeo.igc.usp.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-929X1982000200003&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 0100-929X>. <http://dx.doi.org/10.5935/0100-929X.19820007>. Acesso em 17/01/2015,

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Rev. TST**, Brasília, v.77, n.4, out./dez. 2011.

PIOVESAN, Flávia. **Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf>>. Acesso em: 17/01/2015.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

RELATÓRIO DE MONITORAMENTO GLOBAL DE EPT. 2013/2014. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002256/225654por.pdf>>. Acesso em: 16/12/2014.

RIEGEL, Estevão. **Globalização, neoliberalismo e flexibilização**: direitos e garantias. globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho. Curitiba: IBEJ, 1998.

ROCHA, Marcelo Oliveira. **Flexibilização do direito do trabalho**: negociado e legislado. Campinas: LZN, 2005.

ROCHA, Silvia Regina da. **O trabalho da mulher à luz da constituição de 1988**. Rio de Janeiro. Forense, 1991.

ROCHA, Vera Maria da; FERNANDES, Marcos Henrique. Qualidade de vida de professores do ensino fundamental: uma perspectiva para a promoção da saúde do trabalhador. **J. Bras. Psiquiatr.**, Rio de Janeiro, v.57, n.1, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0047-20852008000100005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 17/12/2014.

RODRIGUEZ DIAZ, Melissa Alejandra. Burnout: un fenómeno creciente. **Psicol. Caribe**, Barranquilla, n.26, dez. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2010000200001&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08/01/2015.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**. Rio de Janeiro: Record, 2012

SATO, Leny. BERNARDO, Márcia Hespanhol. Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.10, n.4, p.869-878, 2005.

SILVA, Graziela Nascimento da; CARLOTTO, Mary Sandra. Síndrome de BURNOUT: Um estudo com professores da rede pública. **Psicol. Esc. Educ. (Impr.)**, Campinas, v.7, n.2, dez. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572003000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08/01/2015. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-85572003000200004>.

SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da. **Meio ambiente di trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana**. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/conteudo/o-meio-ambiente-do-trabalho-e-o-princ%C3%ADpio-da-dignidade-da-pessoa-humana>>. Acesso em: 03/02/2014.

SILVA, Leda Maria Messias de. PEREIRA, Marice Taques. **O meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade**: propostas para amenizar a precarização. p.14. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/publicacao/uninove/livro.php?gt=123>> Acesso em 12/01/2015.

SILVA, Luis Virgilio Afonso da. Ulisses. as sereias e o poder constituinte derivado. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro: Renovar, n.226, p.11-32, out./dez. 2001.

SINDICATO dos **Trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de Osasco**. Vítimas dos ambientes de trabalho - rompendo o silêncio. Osasco, SP, 2000. p.91.

SIQUEIRA, Antonio Benedito de. **Economia do trabalho e sindicalismo**. Curitiba: Instituto Memória Editora, 2011.

SÚMULAS do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 10/07/2014

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TEIXEIRA, Francisco J. S. **Neoliberalismo e reestruturação produtiva**: as novas determinações do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1998.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito fundamental ao trabalho**: fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012.

WOOD, Ellen Meiksins. **A origem do capitalismo**. Tradução Vera Ribeiro. Apresentação Emir Sader. Rio de Janeiro. Jorge Zahar, 2001, p.89.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO - PESQUISA E RESULTADOS

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO - PESQUISA E RESULTADOS

Pesquisa respondida por 53 professores de ensino fundamental de escolas públicas e privadas do Estado do Paraná.

Você leciona em qual categoria de escola?	(%)
Particular	12
Pública	88
Total Geral	100

Sexo	(%)
Feminino	44
Masculino	56
Total Geral	100

Idade	(%)
18-25	13
26-30	50
Acima de 45	38
Total Geral	100

Grau de Escolaridade	(%)
Pós Graduação	88
Superior Completo	13
Total Geral	100

Ano em que leciona	(%)
Nono ano	44
Oitavo ano	6
Primeiro ano	6
Segundo ano	6
Sétimo ano	19
Sexto ano	19
Total Geral	100

Quantos anos leciona	(%)
1-10 anos	25
11-20 anos	50
20-30 anos	25
Total Geral	100

Matéria	(%)
Artes	13
Ciências	25
Educação Física	6
Geografia	6
História	13
Língua Estrangeira	6
Matemática	19
Português	13
Total Geral	100

N.º Alunos	(%)
10-20 alunos	13
20-30 alunos	50
30-40 alunos	38
Total Geral	100

Estrutura no ambiente de trabalho	(%)
Boa	44
Péssima	6
Regular	38
Ruim	13
Total Geral	100

Como é seu relacionamento com os alunos em sala de aula?	(%)
Bom	63
Ótimo	25
Péssimo	6
Regular	6
Total Geral	100

Com relação ao seu salário, você o considera:	(%)
Bom	19
Regular	63
Ruim	19
Total Geral	100

Você já sofreu ou sofre de alguma doença decorrente de seu trabalho?	(%)
Não	44
Sim	56
Total Geral	100

Se a resposta da pergunta acima foi afirmativa, qual a espécie de sua doença?	(%)
Física	29
Psíquica	71
Total Geral	100

Você foi afastado por motivo de doença?	(%)
Não	63
Sim	38
Total Geral	100

Você já conseguiu reocupar seu posto de trabalho?	(%)
Sim	100

Qual foi o diagnóstico da sua doença?	(%)
Depressão	13
Distúrbio de Ansiedade	25
doenças da voz	13
Síndrome do Pânico	25
stresse	13
Transtorno Bipolar	13
Total Geral	100

Você associaria sua doença à algum dos fatores trazidos nesta pesquisa?	(%)
Não	13
Sim	88
Total Geral	100

Se a resposta acima foi afirmativa, qual seria o fator relacionado à sua doença?	(%)
Estrutura do ambiente de trabalho	25
Número de alunos em classe	13
Relacionamento com os alunos	63
Total Geral	100

ANEXOS

**ANEXO A - RELATO DE UM AGENTE EDUCACIONAL DE APOIO DO
ENSINO PÚBLICO**

ANEXO A - RELATO DE UM AGENTE EDUCACIONAL DE APOIO DO ENSINO PÚBLICO

Em primeiro lugar, quero te parabenizar pelo curso que está fazendo. Direito. Sei que não é fácil pelas atuais situações em que nos encontramos, vivendo sem um reconhecimento de uma sociedade com "humanos".

Venho colocando este assunto dessa maneira porque trabalhamos com a "Educação" e os atuais "alunos" vêm sendo nos apresentados sem a "humanidade" que necessitamos para o melhor de nossa vida.

Para que tenha uma ideia, existem pais que dão graça quando seu filho está na escola e na maioria das vezes, nem sabem o que eles estão aprendendo. Melhor colocado, os atuais Professores devem ser "o Professor" e mais "o Pai e a Mãe". A "Educação Doméstica" que trazíamos de casa, não existe mais.

Os atuais pais nos colocam como o culpado, uma Lei que existe para ajudar à vida de Crianças e Adolescentes, o ECA. Ah! Que bom se esta Lei fosse bem aplicada! Isso é o que mais sentimos falta dos atuais Promotores de Justiça. Melhor colocando, eles devem receber denúncias para elevar seus conhecimentos ao assunto.

Eu espero que você não venha tentado mostrar o Famoso Direitos Humanos, que os homens e mulheres das OAB's do nosso país, vêm tentando nos mostrar. Ou seja, por exemplo, depois que um "bandido" estrupou e matou uma adolescente de 13 anos, não pode ser exposto nem aos colegas de uma prisão, senão ele poderá sofrer uma grande "ofença" à sua vida. Porquê depois que ele ofendeu uma adolescente de treze anos, resolveram ver que ele é um humano. Será que a menina que era um animal? Essa resposta está difícil de ser esclarecida!

Os verdadeiros animais só disputam territórios e um procura respeitar o outro. O que vêm sendo os atuais "humanos"? Desumanos? Em relação aos Professores, eles vêm sofrendo mais pelo recebimento dos atuais alunos, que não trazem a necessitada "Educação Doméstica".

Quando fiz meu curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública, aprendi que os atuais Professores podem se aposentar com 25 anos dentro da função. A professora com 48 anos de idade e o Professor com 52. Só que infelizmente, eles não podem mais tirar licenças prêmios. Só poderão ter licenças médicas. Isto já pode apresentar mudanças.

Uma das ofensas psicológicas que os Professores sofrem, é a falta da "Educação Doméstica". O Professor de ensino fundamental e médio, deve seguir com uma grande rigidez o seu cronograma pedagógico, para a "base" da aprendizagem de um aluno. Eles não se encontram numa escola para ensinar por primeiro, os comportamentos aos alunos e depois a "base" para irem para uma Faculdade ou Universidade.

Quando estava concluindo um dos cursos oferecido pela gestão da Educação, em 2010, nos apresentaram uma pesquisa feita sobre as dez melhores escolas do nosso país. Você pode nem acreditar, mas dentro dessas dez, somente três eram como as nossas.

Pois eu venho discutindo com vários alunos e pergunto: Porque os atuais militares nos apresentam com uma melhor educação de comportamento? Já me responderam colocando que, se o militar que não cumpre com a sua função como é mandado, ele é punido.

Porque os atuais adolescentes só pensam em seus Direitos? Porque eles também não cumprem com seus deveres? Acho que já colocamos que sentimos a falta da aplicação da famosa Lei 8069/90 que se chama, ECA. Estatuto da Criança e Adolescente.

Jamais seremos reconhecidos por esta situação. O atual Governo reeleito, bem antes de eleições, havia nos prometido muito dentro da função. Só que esqueceu que deveria ter estudado primeiro, para saber a situação de todos os funcionários públicos primeiro e depois nos mostrar uma Política de Recursos Humanos para sermos reconhecidos.

Vou mostrar mais a mensagem enviado por você, à alguns Professores. Eles que estudaram muito mais que eu, vão te ajudar mais. Até!

Por W. V. S.¹⁴³

¹⁴³ A identidade do autor deste relato foi resguardada para garantir sua privacidade.

**ANEXO B - TABELA DE PISO SALARIAL SINDICATO DOS PROFESSORES
DO PARANÁ - 2013**

ANEXO B - TABELA DE PISO SALARIAL SINDICATO DOS PROFESSORES DO PARANÁ - 2013

PISO SALARIAL - CURITIBA E REGIÃO METROPOLITANA

Educação Infantil – Professor Regente	R\$	685,77	por mês ☐
1.ª a 4.ª Série do Ensino Fundamental - Professor Regente	R\$	698,71	por mês ☐
Educação Infantil – Professor Não Regente	R\$	8,62	p/hora aula ☐
1.ª a 4.ª Série do Ensino Fundamental - Professor Não Regente	R\$	8,76	p/hora aula ☐
5.ª a 8.ª Série do Ensino Fundamental	R\$	10,39	p/hora aula ☐
Ensino Médio	R\$	12,14	p/hora aula ☐
Educação Superior	R\$	19,32	p/hora aula ☐
Cursos Livres	R\$	12,14	p/hora aula ☐

Aos supracitados valores deverão ser acrescidos cumulativamente descanso semanal remunerado (1/6) + 12% de hora-atividade, para integralização do piso salarial respectivo, conforme tabela abaixo:

	A	B	C	
Categoria	Salário-Base	D.S.R 1/6 de A	H. Atividade 12% de A + B	Total A + B + C □
Educação Infantil – Professor Regente	685,77	114,30	96,00	896,07 □
1.ª a 4.ª Série do Ensino Fundamental - Professor Regente	698,71	116,45	97,82	912,98
Educação Infantil – Professor Não Regente	8,62	1,44	1,20	11,26
1.ª a 4.ª Série do Ensino Fundamental - Professor Não Regente □	8,76	1,46	1,23	11,45
5.ª a 8.ª Série do Ensino Fundamental	10,39	1,74	1,45	13,58
Ensino Médio	12,14	2,02	1,70	15,86 □
Ensino Superior	19,32	3,22	2,70	25,24 □
Cursos Livres	12,14	2,02	1,70	15,86 □

PISO SALARIAL - INTERIOR DO PARANÁ

Educação Infantil – Professor Regente	R\$	608,02	por mês
1. ^a a 4. ^a Série do Ensino Fundamental - Professor Regente	R\$	619,47	por mês
Educação Infantil – Professor Não Regente	R\$	7,65	p/hora aula <input type="checkbox"/>
1. ^a a 4. ^a Série do Ensino Fundamental - Professor Não Regente	R\$	7,80	p/hora aula <input type="checkbox"/>
5. ^a a 8. ^a Série do Ensino Fundamental	R\$	9,22	p/hora aula <input type="checkbox"/>
Ensino Médio	R\$	10,77	p/hora aula <input type="checkbox"/>
Educação Superior	R\$	17,13	p/hora aula <input type="checkbox"/>
Cursos Livres	R\$	10,77	p/hora aula <input type="checkbox"/>

**Aos supracitados valores deverão ser acrescidos cumulativamente
descanso semanal remunerado (1/6) +
12% de hora-atividade, para integralização do piso salarial respectivo,
conforme tabela abaixo:**

	A	B	C	
Categoria	Salário-Base	D.S.R 1/6 de A	H. Atividade 12% de A + B	Total A + B + C □
Educação Infantil – Professor Regente	608,02	101,34	85,12	794,48 □

1.ª a 4.ª Série do Ensino Fundamental- Professor Regente	619,47	103,24	86,73	809,44
Educação Infantil – Professor Não Regente	7,65	1,28	1,07	10,00
1.ª a 4.ª Série do Ensino Fundamental- Professor Não Regente	7,80	1,30	1,09	10,19 □
5.ª a 8.ª Série do Ensino Fundamental	9,22	1,54	1,29	12,05
Ensino Médio	10,77	1,79	1,51	14,07
Ensino Superior	17,13	2,85	2,40	22,38
Cursos Livres	10,77	1,79	1,51	14,07