

## ■ DOSSIÊ - ARTIGOS

### ■ Por uma abordagem sistêmica da Qualidade de Vida no Trabalho – a profissão docente em questão

*Reflections For a systemic approach to Quality of Life at Work – the teaching profession in question*

 Rosana Carneiro Ferreira \*

Recebido em: dd mmm. aaaa  
Aprovado em: 18 nov. 2022

**Resumo:** O presente artigo busca abordar o tema da Qualidade de Vida no Trabalho a partir de uma perspectiva ampla, sistêmica, para além das condições materiais e ergonômicas. Parte da crise vivenciada pelos cursos de licenciatura, que formam professores e professoras, devido à redução na demanda, passando a abordar a desistência da profissão pela impossibilidade de conciliar a formação recebida com o cotidiano escolar. Além disso, o trabalho apresenta dados quantitativos relevantes e apresenta o impacto de fatores relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho que podem interferir na quantidade de docentes atuantes, a médio e longo prazos, principalmente em algumas áreas específicas do conhecimento. O adoecimento, particularmente o psíquico, tem lugar de destaque no mal-estar docente, revelando a necessidade premente de se cuidar do ambiente de trabalho e suas múltiplas e complexas relações, desde a sala de aula, até as relações com a comunidade escolar, passando pelos pares profissionais. O texto destaca a necessidade de se promover a QVT na Secretaria de Educação do Distrito Federal, reservando espaço institucional amplo, a partir dos setores já existentes destinados à promoção de bem-estar, reservando espaço para a ampla discussão e implementação da Política de QVT, promulgada, porém não implementada.

**Palavras-chave:** Crise das licenciaturas. Relações complexas. Promoção de QVT.

**Abstract:** This article seeks to address the issue of Quality of Work Life/QWL, from a broad, systemic perspective, beyond material and ergonomic conditions. Part of the crisis experienced by graduation courses, which train teachers, due to the reduction in demand and also to abandonment of the profession due to the impossibility of reconciling the training received with the school routine. It presents relevant quantitative data and presents the impact of factors related to the QWL that can interfere in the number of active teachers, in the medium and long term, mainly in some specific areas of knowledge. Illness, particularly psychological illness, has a prominent place in teacher malaise, revealing the urgent need to take care of the work environment and its multiple and complex relationships, from the classroom to relationships with the school community, passing by professional peers. It highlights the need to promote QWL in the Department of Education of the Federal District, reserving ample institutional space, from the existing sectors intended for the promotion of well-being, reserving space for the broad discussion and implementation of the QWL Policy, enacted, however not implemented.

**Keywords:** Graduation courses crisis. Complex relationships. QWL improvement.

---

\* Rosana Carneiro Ferreira é historiadora, mestra em Educação e Ecologia Humana (UnB) e professora aposentada da SEEDF.

## Introdução

No mundo do trabalho a profissão docente, que já ocupou papel de destaque social, sendo “a profissão que forma as profissões” enfrenta, ao longo dos últimos anos, uma dupla crise. Uma crise externa que, em função da intensa diversificação das modalidades profissionais e da desvalorização sistemática da docência frente às demais, tem visto reduzida a procura por vagas de formação nas diferentes instituições de ensino e, conseqüentemente, a oferta de cursos de licenciatura. E uma outra crise, interna, que aponta para um crescente adoecimento docente, como reflete Medeiros:

As condições desfavoráveis de trabalho em todo o país – baixos salários, salas superlotadas, infraestrutura precária com falta de materiais básicos para o desempenho das atividades cotidianas e, mais recentemente, o fenômeno da violência contra os professores – são do conhecimento geral. Mas nos últimos anos as doenças que acometem a categoria vêm chamando a atenção. São doenças as mais diversas, normalmente desenvolvidas em decorrência do exercício da profissão – “doenças laborais”, como Lesão por Esforço repetitivo – LER, depressão, distúrbios das cordas vocais e alcoolismo, entre outras, que afastam professores das salas de aula, muitos de forma definitiva. (MEDEIROS, 2010, p. 13).

O exercício da docência se revela uma atividade complexa, na medida que envolve diversos aspectos materiais, pessoais e relacionais em seu cotidiano. Assim, a qualidade da formação inicial de professores e professoras se revela de fundamental importância para a qualidade de vida no exercício da profissão, tanto quanto as condições materiais e relacionais durante o percurso profissional.

O papel das Instituições de Ensino Superior/IES, para

além dos conteúdos, passa pela preparação humana e humanística de profissionais que lidarão, em seu cotidiano, com uma imensa gama de relações, desde os alunos, pares profissionais, pais e responsáveis, além da própria instituição.

A abordagem sistêmica da Qualidade de Vida no Trabalho/QVT, dos profissionais docentes da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal/SEEDF, requer de toda a instituição um esforço de compreensão dos diversos aspectos, objetivos e subjetivos, envolvidos na temática, bem como uma mudança profunda na cultura institucional que permita, efetivamente se lançar um olhar sensível sobre os problemas nela envolvidos.

O que se pretende analisar no presente estudo são alguns dos principais fatores que já se apresentam como risco significativo e que podem, a médio e longo prazo, representar comprometimento para a substituição dos profissionais docentes aposentados, readaptados e/ou que abandonaram o exercício da profissão.

Assim, o presente trabalho busca trazer alguns elementos que pretendem contribuir para a discussão, sobre a promoção de QVT e os benefícios a serem alcançados, não somente para os professores e trabalhadores da educação como um todo, mas também para a qualidade da educação pública ofertada pela SEEDF.

## Crise das licenciaturas – Magistério, profissão de risco (?)

Ao longo dos últimos anos, o Brasil vem presenciando um recuo significativo na oferta de licenciaturas, conforme demonstrado pela tabela abaixo, disponibilizada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais – INEP (2020), sob o número 2.01 no documento de origem.

A tabela 1, que cobre um período analisado de 10

Tabela 1 - Cursos de Graduação, por Modalidade de Ensino e Grau Acadêmico (Brasil 2010-2020)

Ano	Cursos de Graduação										
	Total Geral	Modalidade de Ensino/Grau Acadêmico									
		Presencial					A distância				
		Total	Bacharelado	Licenciatura	Tecnológico	Bacharelado/Licenciatura	Total	Bacharelado	Licenciatura	Tecnológico	Bacharelado/Licenciatura
2010	29.507	28.577	16.401	7.401	4.775	n.a.	930	185	521	224	n.a.
2011	30.420	29.376	16.832	7.352	5.192	n.a.	1.044	199	559	286	n.a.
2012	31.866	30.718	17.486	7.613	5.619	n.a.	1.148	217	581	350	n.a.
2013	32.049	30.791	17.665	7.328	5.798	n.a.	1.258	240	592	426	n.a.
2014	32.878	31.513	18.319	7.261	5.933	n.a.	1.365	290	595	480	n.a.
2015	33.501	32.028	18.938	7.004	6.086	n.a.	1.473	316	625	532	n.a.
2016	34.366	32.704	19.795	6.693	6.216	n.a.	1.662	387	663	612	n.a.
2017	35.380	33.272	20.578	6.501	6.193	n.a.	2.108	525	771	812	n.a.
2018	37.962	34.785	21.882	6.419	6.484	n.a.	3.177	855	996	1.326	n.a.
2019	40.427	35.898	23.083	6.391	6.424	n.a.	4.529	1.319	1.234	1.976	n.a.
2020	41.953	35.837	23.242	6.205	6.390	n.a.	6.116	1.849	1.512	2.755	n.a.

Fonte: Mec/Inep; Tabela elaborada por Inep/Deed

anos, apresenta dados referentes à oferta de cursos de bacharelado, licenciatura e tecnológicos, tanto na modalidade presencial quanto a distância. Cabe ressaltar que as Instituições de Ensino Superior (IES) abrangidas representam organizações de natureza pública e privada, incluindo Universidades, Centros Universitários, Faculdades, Institutos Federais (IF) e Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET).

Na “modalidade presencial” observa-se, no período analisado, um *aumento* de aproximadamente 25,4% no quantitativo total de cursos de bacharelado e 33,8% nos cursos tecnológicos. Já os cursos de licenciatura tiveram uma *redução* da ordem de 16,1% na oferta pelas diferentes IES.

Já a “modalidade a distância” apresenta um quadro ainda mais dramático, com aumentos da ordem de 899,4% na oferta de cursos de bacharelado e 1.129,9% nos cursos tecnológicos, enquanto os cursos de licenciatura incrementaram sua oferta em apenas 190,2%.

Outra tabela do INEP (2020), sob número original 3.02 aponta, ainda, uma estagnação na oferta de matrículas nos cursos de licenciatura na IES públicas, tanto na modalidade presencial (458.737 em 2010 X 454.046 em 2020) quanto a distância (102.984 em 2010 X 104.469 em 2020). Já as IES *privadas* registraram, no mesmo período, *redução* nas matrículas da modalidade *presencial* (470.011 em 2010 X 222.406 em 2020) e um *aumento* considerável na modalidade *a distância* (323.257 em 2010 X 882.760 em 2020).

A observação dos dados apresentados pelas duas tabelas delinea a crise enfrentada, do ponto de vista da formação inicial, para a profissão docente, particularmente nas IES particulares, que se baseiam na demanda para disponibilização de seus cursos.

Associado aos dados de oferta de cursos e matrículas apresentados acima, outro aspecto bastante preocupante, também apresentado pelo Censo da Educação Superior - INEP (2020) diz respeito à relação *ingressantes versus* *concluintes*, onde o curso de Pedagogia, que forma professores para as séries iniciais do ensino fundamental além de orientadores educacionais ocupa, alternadamente, os primeiros lugares no quadro de cursos gerais em taxa de evasão. Entretanto, a evasão nos cursos de graduação não representa um problema exclusivo das licenciaturas, sendo um fenômeno bastante abrangente, que merece uma análise ampliada, que contemple sua complexidade social.

Outras áreas específicas do conhecimento, como é o caso de Química, Física e Matemática também sofrem com a carência crônica de professores.

Segundo análise de dados disponibilizados pelo INEP, realizada por Ilha (2021), para o jornal online Extraclasse:

O curso de Pedagogia [...] concentra quase 50% das matrículas

em licenciaturas do país. O desinteresse por dar aulas não é um fenômeno só brasileiro, embora no país a situação seja mais grave. O relatório Políticas Eficientes para Professores, da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), apontou que o percentual de adolescentes estudantes (até 15 anos) interessados na carreira docente caiu de 6% para 4,2% na última década. No Brasil, que também fez parte do estudo, o interesse dos jovens teve uma queda de 7,5% para 2,4%.

E prossegue,

[...] cursos universitários que formam professores para os ensinos fundamental e médio seguem com matrículas em queda. Química e Física, por exemplo, juntas, não chegam a 5% de todos os alunos das licenciaturas no país, o que representa pouco mais de 65 mil candidatos a professor. Matérias humanísticas, como Sociologia, Música e Filosofia, têm menos estudantes ainda. [...]

E o panorama de desinteresse pelas carreiras docentes se mantém estável nos últimos 10 anos, segundo o Inep. Em 2009, os cursos de licenciatura representavam 20,8% das matrículas nas graduações [...], em 2019, o índice baixou para 19,7%.

Diante do panorama descrito acima, uma questão se impõe: o que influencia e/ou determina a redução na procura (e conseqüente oferta) por cursos da carreira para formação de professoras e professores?

Não existem respostas fáceis. Sua busca passa pelo exercício complexo da profissão docente, profissão de natureza multirrelacional, cujo exercício muitas vezes extrapola os muros escolares e se estende às relações sociais amplas e seus muitos desafios, que chegam às escolas pelas mãos dos estudantes, pares profissionais e gestores. Afinal, todo aspirante a professor foi, um dia, estudante e nessa condição pode perceber, de forma objetiva ou não, as condições de trabalho e relações estabelecidas no cotidiano escolar.

### **Abandono da profissão – quando a conquista se torna frustração**

Em sua dissertação de mestrado Fonseca (2013) parte da própria vivência para analisar possíveis causas para o abandono da profissão docente, mais especificamente a partir do exercício da regência de classe. Formada em Pedagogia pela Universidade de Brasília – UnB a autora reflete, inicialmente, sobre seu próprio período de atuação nas séries iniciais de ensino fundamental, após ingressar nos quadros efetivos da SEEDF. Fonseca relata sua pesarosa constatação:

Você já se imaginou sendo espectador de si mesmo e se decepcionando com o que vê? Foi essa, por 1 ano e 3 meses, a minha sensação sendo professora na escola pública: eu era algo de que, com toda minha convicção, eu discordava. (p. 12)

Prossegue descrevendo as diferentes situações por ela vivenciadas em sua experiência profissional junto à SEEDF. Relata sua frustração tanto junto aos alunos, responsabilizando-se pela “incapacidade” em lidar com as crianças, como também pela falta de apoio da direção, considerada sua situação de recém ingressada na profissão.

[...] não havia uma Direção que ajudava. Passados os primeiros meses, a Diretora me chamou em sua sala para “conversar” (leia-se “pagar um sapo”). Disse que minha turma não estava dando certo, que eu cheguei ali com “ideias da UnB”, muito liberais, mas que a realidade da escola era diferente e as crianças só entendiam a linguagem da disciplina [...] exigia que eu utilizasse a bronca, a cobrança, a chantagem, a comparação e o medo para conseguir realizar as atividades. Disse-me que se a turma da Márcia<sup>1</sup>, no ano anterior, tinha todos “os piores” e dava certo, a minha turma também tinha que dar. Ameaçou-me, dizendo que a Mariana (professora recém-nomeada como eu) já tinha saído da escola porque não deu conta e que eu poderia ser a próxima, se não melhorasse. Enfim, chamou-me de incompetente. (p. 14-15)

O trecho acima revela questões bastante instigantes para a reflexão tanto acerca do exercício do magistério como para a vivência de mal-estar que podem levar ao abandono da carreira, já nas primeiras experiências, como no caso relatado.

A autora apresenta aspectos relativos à expectativa acerca do exercício da profissão, que se mostra distanciada da realidade cotidiana. A formação acadêmica, sem contato profundo com a realidade do exercício profissional pode gerar, para o estudante de licenciatura, uma sensação de incapacidade para si e diante de seus pares. Entretanto, o relato aponta, também, uma falta de preparo da gestão quanto ao acolhimento e orientação, nos momentos iniciais, assim como a tentativa de imposição de um modelo de atuação pedagógica pautado no autoritarismo, na ameaça e no medo.

A necessidade de aceitação e acolhimento pelos pares, no início da carreira, é fator de grande relevância para os novos profissionais, uma vez que a identidade profissional, assim como a pessoal, se constitui na relação com o outro.

Nesse sentido,

[...] Dubar (1997) aponta para a dualidade presente na definição de *identidade*, sendo intrínseca a ela. Identidade para *si* e identidade para o *outro* estão, conforme o autor, ligadas de maneira inseparável e problemática. Inseparável na medida em que “a identidade para si é correlativa da identidade para o Outro e do seu reconhecimento.” (p.104); e problemática, uma vez que é preciso que nos apoiemos nas diversas formas de comunicação para saber qual identidade nos é atribuída pelo outro. (MEDEIROS, 2010 p. 43)

No caso do magistério esse *outro* se constitui de

forma multifacetada, na figura dos pares institucionais (colegas e gestores), como também alunos, que se apresentam em coletivos (turmas), além dos pais e/ou responsáveis, num todo complexo e desafiador.

O relato, trazido por Fonseca retrata o confronto enfrentado por cada profissional, quando de sua inserção no mercado de trabalho. Para Dubar, “não se trata somente de uma situação de ‘escolha de ofício’ ou de obtenção de diplomas, mas da construção pessoal de uma estratégia identitária que põe em jogo a imagem do eu, a apreciação de suas capacidades, a realização de seus desejos”. (DUBAR, 1997, p.114).

O estudo de Fonseca (2013, pp.26-27) prossegue apontando, a partir dos sujeitos participantes de sua escuta de pesquisa, dez egressos da UnB aprovados no concurso de 2008, que assumiram o cargo, mas já não faziam mais parte dos quadros da SEEDF, tendo abandonado a profissão. Os resultados da escuta revelam que a maior parte dos participantes declarou ter escolhido o curso de Pedagogia em função da baixa “nota de corte” no vestibular. Destacou-se, ainda, que o anseio em cursar uma universidade pública foi determinante na escolha.

Como é de conhecimento geral, a carreira magistério é das áreas de atuação com maior demanda por profissionais, em função da necessidade de atendimento obrigatório a estudantes de larga faixa etária, conforme previsto no Art. 208 da Constituição Federal, que determina a obrigatoriedade da oferta do ensino fundamental, público e gratuito, dos 04 aos 17 anos, além da progressiva universalização do acesso ao ensino médio. (BRASIL, 1988).

Assim sendo, a escolha da profissão pode se dar, muitas vezes, não em função de perfil, competências e habilidades pessoais (diferentemente dos propagados “dons” e/ou “vocação”, que remetem a concessões divinas) necessárias ao exercício da profissão, mas de acordo com a disponibilidade vagas no ensino superior e conseqüente facilidade de acesso, como também em função da oferta de vagas no mercado de trabalho. É comum ouvir-se o ditado “se tudo der errado na vida de bacharel, você pode virar professor”.

O magistério demanda aptidões que necessitam ser exercitadas, para além da dimensão teórica, desde o início da formação acadêmica. Nesse sentido, no que se refere à suficiência da formação acadêmica para a atuação na realidade escolar, a pesquisa realizada por Fonseca (2013, p.78) revela que nenhum dos participantes declarou ter sido formado adequadamente para a atuação. Entretanto, quatro declararam terem tido experiência em sala de aula antes do ingresso na SEEDF, afirmando que tal período concedeu maior segurança.

Como forma de melhorar a atuação docente foi sugerida, pelos participantes da pesquisa, uma maior

integração entre a Faculdade de Educação e as escolas públicas. “O currículo de pedagogia é um assunto que se reflete nas escolas, por isso, a Secretaria de Educação deve ser vista como uma parceira em todos os momentos, e não somente para os estágios supervisionados”. (FONSECA, 2012, p. 80).

A Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI, em seu Relatório para a UNESCO (2001) aponta, no capítulo 7, os pilares para a formação inicial de professores, sendo eles:

*aprender a conhecer*, que envolve o domínio de instrumentos de conhecimento que conduzam ao prazer de compreender e descobrir o mundo, de aprender a aprender; *aprender a fazer*, valorizando o desenvolvimento de competências pessoais; *aprender a viver junto*, o que supõe a compreensão da diversidade, da interdependência e do respeito mútuo; e o *aprender a ser*, que implica em uma compreensão holística do ser: “a educação deve contribuir para o desenvolvimento total da pessoa – espírito e corpo, inteligência, sensibilidade, sentido estético, responsabilidade pessoal, espiritualidade”. (UNESCO, 2001, p. 99).

Para Rodrigues, a formação inicial de professores, nos moldes tradicionalmente estabelecidos, necessita ser repensada. “Conhecimento e desenvolvimento pessoal passam a ser percebidos como aliados inseparáveis do processo formativo de professores”. (RODRIGUES, 2003, p.23).

Cabe aqui um destaque para o avanço alcançado com a publicação, em fevereiro de 2018, do Programa de Residência Pedagógica, foi instituído pela Portaria MEC nº 38 (2018), que integra a Política Nacional de Formação de Professores. Seu objetivo central era proporcionar o aprimoramento do estágio curricular supervisionado, nos cursos de licenciatura, buscando fortalecer a relação universidade/escola, por meio da promoção da imersão dos licenciandos nas escolas de educação básica, a partir da segunda metade de seu curso. Tal iniciativa ainda se revela embrionária, já que foi interrompida, entre outros fatores, pelo advento da pandemia do coronavírus.

Assim, verifica-se que, além do possível desinteresse prévio pela profissão, o próprio exercício da docência pode gerar frustração e abandono, provocados por diferentes fatores ligados tanto à formação inicial quanto às condições humanas e materiais do exercício da profissão, fatores que agravam a crise vivenciada pelas

Tabela 2: Aposentadorias da Carreira Magistério Público (CMP) por tipo – evolução

Ano	Aposentadoria Voluntária (CMP)*	Aposentadoria p/ Invalidez (CMP)	Total Aposentadorias (CMP)	Aposentadorias Invalidez (CMP) %
2010	525	76	601	12,65
2011	573	81	654	12,39
2012	555	67	622	10,77
2013	606	88	694	12,68
2014	669	89	758	11,74
2015	726	106	832	12,74
2016	1076	100	1176	8,50
2017	1301	135	1436	9,40
2018	1135	162	1297	12,49
2019	1224	148	1372	10,79
<b>Total</b>	<b>8390</b>	<b>1052</b>	<b>9442</b>	<b>11,14</b>

Fonte: Dados tratados a partir de sistematização encaminhada por e-mail [khriss.lopes@gmail.com](mailto:khriss.lopes@gmail.com) SEEDF, em 3 jul. 2022 às 15:42 (GDF, SE, SUGEP, 2022) documento interno

licenciaturas e, também, pelo magistério, enquanto *lôcus* principal da atuação docente.

Outros fatores como profissões mais valorizadas e vantajosas, com menores desgastes e melhores salários, também podem ser grandes atrativos, impulsionando o desligamento voluntário da carreira magistério.

Um aspecto bastante relevante, que também se soma aos fatores já apontados até aqui para caracterizar a crise do magistério, é o número significativo de aposentadorias que a SEEDF tem verificado ao longo dos últimos anos, tanto as voluntárias (por tempo de serviço) quanto as por invalidez (incapacidade permanente para o trabalho), sem a devida e necessária reposição dos quadros efetivos da Carreira Magistério Público (CMP), no GDF.

No período assinalado, conforme tabela 2, pode-se observar um crescimento significativo no quantitativo de aposentadorias voluntárias na CMP, o mesmo ocorrendo com as aposentadorias por invalidez, sendo que essas últimas chamam atenção por representarem 11,4% do total das aposentadorias no período.

Cabe aqui ressaltar que as aposentadorias por invalidez necessitam ter seu nexo de causalidade (relação entre adoecimento causador da invalidez permanente e o trabalho) estabelecido em perícia médica específica, para que o servidor tenha direito a proventos integrais. Nos demais casos, onde não há verificação de nexo, os proventos são proporcionais, acarretando perdas financeiras significativas, conforme previsto no Art. 15 do Decreto 34.023 de 10/12/2012 (DISTRITO FEDERAL, 2012):

Art. 15. Findo o prazo da licença, o servidor poderá ser submetido à nova inspeção médica pericial que concluirá pelo retorno ao serviço, pela prorrogação da licença, pelo encaminhamento ao Programa de Readaptação Funcional, ou pela **aposentadoria por invalidez, com proventos proporcionais ou**

**integrais, quando se tratar de acidente em serviço, doença profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificada em lei.**

Parágrafo único. O laudo somente concluirá pela aposentadoria por invalidez quando não houver capacidade laborativa residual que permita readaptação profissional do servidor. (Grifo nosso)

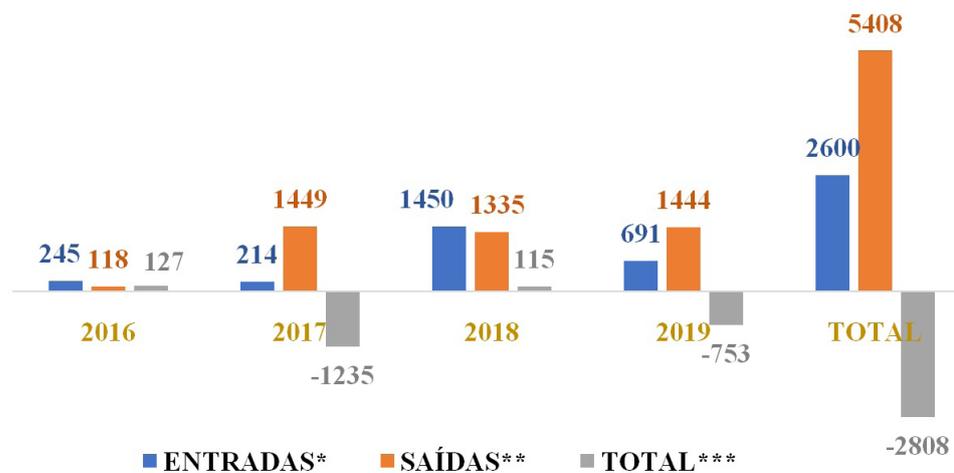
Os relatos dão conta de que, no caso dos adoecimentos como distúrbios da voz e/ou de natureza osteomuscular, a relação de causalidade é verificada com maior frequência, o que não ocorre com os adoecimentos psíquicos, cuja origem multicausal dificulta sobremaneira o estabelecimento da relação com o trabalho, levando a aposentadorias proporcionais, com prejuízos ao servidor, tanto financeiros quanto em relação ao estigma da invalidez.

A observação do Gráfico 1, que cobre um período de quatro anos (2016 a 2019), aponta dados comparativos referentes ao número de servidores empossados no período (entradas), servidores exonerados a pedido, acrescido das aposentadorias, tanto voluntárias quanto por invalidez (saídas) e finalmente sinaliza para o *saldo* entre esses valores, revelando um *déficit* no número de professores efetivos atuantes na carreira.

Ainda que o dado não discrimine as áreas específicas de atuação, o quantitativo de carências se mostra bastante significativo, primeiro no que tange o número absoluto bastante significativo (- 2808) professores em quatro anos, mas também aponta para o não suprimento de carências ao longo dos anos letivos. Dada a complexidade que circunda a gestão de pessoas na SEEDF, os dados ora apresentados apenas sinalizam para a necessidade de estudos mais aprofundados que contemplem questões de difícil solução, como a relação entre demanda por novas matrículas na rede pública e a redução de contratações de profissionais efetivos.

Cabe ressaltar que a ausência de professores no cotidiano das unidades escolares gera pressão direta, não somente sobre gestores (responsáveis últimos por assegurar aos estudantes o cumprimento da carga horária e dias letivos previstos no calendário escolar), como principalmente sobre os demais professores regentes, demandados para suprir, com atividades, as ausências registradas.

Gráfico 01 – Posses/Aposentadorias/Exonerações - CMP/SEDF - 2016 a 2019



Fonte: Dados tratados a partir de sistematização de documento interno e Quadro demonstrativo do quantitativo de servidores empossados e exonerados da SEEDF no período de 2016 a 04/07/2022, conforme memorando SEI 89938918.  
 \* Servidores empossados  
 \*\* Servidores Exonerado a pedido (mais) Aposentadorias (voluntárias/por invalidez)  
 \*\*\* Entradas (menos) Saídas

Situações dessa natureza impactam a qualidade de vida de todo o conjunto de servidores das unidades escolares, devido à imprevisibilidade de muitas dessas situações, como no caso dos adoecimentos, mas também sobre a incerteza acerca do suprimento de algumas carências que, desde o início do ano letivo, não conseguem ser supridas, uma vez que as contratações temporárias, por força de lei, somente podem ser realizadas para carências também de natureza temporária.

Nesse sentido o esforço anual da gestão de pessoas na SEEDF, por meio do Programa Carência Zero da Subsecretaria de Gestão de Pessoas (SUGEP), busca amenizar, desde os primeiros dias de aula, a ausência de professores sem, entretanto, conseguir assegurar que em algumas áreas do conhecimento a ausência de profissionais se prolongue para além do suportável, principalmente em algumas regionais de difícil lotação.

### Qualidade de Vida no Trabalho - um objetivo a ser perseguido

Aqui chegamos ao contexto da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), aspecto cuja *percepção* pode determinar tanto a *escolha da profissão*, a partir do olhar individual e coletivo/social sobre a profissão que se deseja exercer, como também a *permanência* em seu exercício.

Limongi-França (2004, p.156) esclarece acerca da QVT:

Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida no trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal.

A origem do conceito está ligada às condições humanas e a ética

do trabalho, que compreende desde exposição a riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relação entre trabalho contratado e a retribuição a esse esforço – com suas implicações éticas e ideológicas – até a dinâmica do uso do poder formal e informal; enfim, inclui o próprio significado do trabalho.

No exercício da docência, seja em regência de classe ou nas diferentes outras funções que o cotidiano profissional possa exigir, o conceito de QVT ganha um nível de complexidade ainda mais elevado estando, inclusive, intimamente ligado à qualidade da formação inicial docente, cuja efetividade será colocada à prova, como verificado no relato de Fonseca (2013), anteriormente descrito.

A unidade escolar, vista de forma sistêmica, integra uma diversidade de relações e aspectos pedagógicos que vão desde a sala de aula, *locus* central do exercício da profissão, à interação com toda a comunidade escolar, inserida num contexto social muito mais amplo.

Medeiros (2010, p. 32) destaca a natureza sistêmica e, portanto, complexa, das relações desenvolvidas dentro da escola enquanto o *locus* onde se efetiva a educação formal em nossa sociedade, alertando para sua natureza fragmentada sob diversos aspectos (espaço físico, das classes sociais e categorias funcionais que abriga, das disciplinas e tantos outros). Entretanto, a autora recorre a Morin (1997, p. 119) para definir sistemas como constituídos pelas relações e interações entre unidades complexas.

Assim sendo, da mesma forma que um organismo vivo não se constitui apenas a partir do seu conjunto de células, mas das relações complexas estabelecidas entre elas, “o mesmo equivale dizer que são as relações entre as pessoas de uma unidade escolar que caracterizam o sistema escolar e não somente cada um de seus elementos”. (MORAES, 2004, pp. 80-81).

Assim, este “ecossistema”, que representa a unidade escolar, é constituído a partir de um todo complexo, formado pelos espaços físicos e humanos que a compõem, bem como pelos diferentes segmentos da comunidade escolar e seu contexto social. (MEDEIROS, 2010 p. 34).

Medeiros recorre a Maturana para conceituar cultura como “uma rede fechada de conversações que constitui e define uma maneira de convivência humana como uma rede de coordenações de emoções e ações”. No mesmo fluxo de pensamento, a autora estabelece cultura institucional, de maneira análoga à descrita por Maturana:

[...] sendo que as conversações, descritas como o entrelaçamento do linguagem com o emocionar, ocorrem, pela mesma dinâmica, no ambiente profissional/institucional, determinando as relações aí estabelecidas. (MATURANA, 2004, p.33).

Nesse contexto a cultura institucional desempenha um papel de grande relevância para estabelecer as relações dentro do ecossistema escolar.

E é exatamente o conjunto das relações pessoais e institucionais que vai definir a qualidade de vida no trabalho dos profissionais da educação, sendo estabelecido ao longo do exercício da profissão docente, numa relação dinâmica com alunos, pares e comunidade escolar, definindo a própria cultura institucional, coordenada por ações e emoções.

Para Limongi-França (2008, p. 167), a qualidade de vida no trabalho está intimamente ligada ao bem-estar integral do trabalhador e, para que se efetive, necessita que sejam articuladas ações voltadas à melhoria das condições de trabalho relativas à gestão, inovações tecnológicas sem, entretanto, desconsiderar a cultura organizacional.

Entretanto, é preciso considerar que a QVT não se estabelece de forma dissociada do ambiente social, externo ao do trabalho, já que estão intimamente relacionados. A vida acontece como um todo, e não em partes estanques. Fatores já conhecidos contribuíram, ao longo dos anos, para o comprometimento da qualidade de vida no trabalho, na educação:

- A desvalorização, tanto financeira quanto social, da carreira magistério frente às demais profissões de ensino superior no mercado de trabalho;
- A ampliação do acesso à educação escolar (ocorrida no início dos anos 2000), sem a devida revisão da formação inicial docente e do próprio modelo de ensino, que já revelava sua crise desde meados do século passado, com especial destaque para o distanciamento entre a formação acadêmica e o cotidiano escolar;
- As condições materiais objetivas, como material de expediente, equipamentos adequados e acesso às novas tecnologias;
- O crescente registro de violência contra profissionais da educação no exercício de suas atividades; e
- O quadro de adoecimento, (particularmente mental, seguido das doenças osteomusculares, como veremos adiante), que alcançou níveis alarmantes, principalmente o adoecimento crônico, que desencadeou o afastamento não somente de profissionais da carreira magistério com também da assistência à educação, particularmente docentes atuantes em regência de classe, atividade central da profissão e tida, por muitos e de forma equivocada, como a única função real do magistério.

Todos esses fatores, aliados aos efeitos nocivos da recente pandemia da COVID-19, configuram um quadro de consequências severas para o exercício da profissão docente não só para a educação presencial como também para os profissionais da educação que lutavam, há muito, para se adaptarem às novas tecnologias e ao avanço da informática com suas inovações recorrentes.

A promoção de bem-estar e qualidade de vida no ambiente de trabalho, no âmbito da SEEDF, passou a ser mais efetivamente pautada a partir do fenômeno do adoecimento docente crônico, que na última década verificou um crescimento vertiginoso, com destaque para as doenças psíquicas, ou mentais, conforme veremos a seguir.

A readaptação funcional de professoras e professores, decorrente da limitação permanente das atividades laborais, particularmente a regência de classe (gerando a necessidade de substituição desses profissionais), chamou atenção da instituição.

Em 2011 foi criada, no organograma da SEEDF, a Gerência de Acompanhamento dos Servidores com Limitação de Atividades (GEASLA), junto ao gabinete da Subsecretaria de Gestão de Pessoas (SUGEP) e que teve como principal foco de atuação prestar assistência aos servidores já readaptados, orientando a reconfiguração das atividades na nova condição, buscando tirar esses servidores da situação de invisibilidade e exclusão em que se encontravam.

Em 2015, a gerência foi extinta, dando lugar à Diretoria de Acompanhamento e Apoio ao Servidor (DISER), também no âmbito da SUGEP e que, ampliando o escopo de atuação da GEASLA, passou a atuar também com a promoção de saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho de todos os servidores da SEEDF. Assim, vários programas foram desenvolvidos, dando origem à primeira experiência de QVT no GDF, servindo de inspiração para as demais secretarias de Estado.

Entretanto, de forma surpreendente, consideradas as dimensões da Secretaria, bem como as necessidades de enfrentamento ao adoecimento crescente e de promoção de qualidade de vida no ambiente de trabalho, a DISER foi extinta na reestruturação ocorrida na SEEDF em maio de 2021, sendo que suas atividades passaram à responsabilidade da atual Unidade de Qualidade de Vida e Bem-Estar no Trabalho (UQVT), vinculada ao gabinete da SUGEP, numa estrutura bem mais enxuta.

Da mesma forma, a Portaria 281 de 10 de junho de 2021, que instituiu a Política de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-estar para Servidores Públicos da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal no Ambiente de Trabalho e para Servidores Aposentados – PQVT/SEEDF permanece, após um ano de sua publicação, sem a implementação de suas principais diretrizes, por meio da efetivação do Comitê Central e dos Comitês Regionais, assegurando a capilaridade das ações de QVT junto à extensa rede de unidades da Secretaria.

Faz-se necessário, portanto, ter a QVT como objetivo permanente, uma vez que os benefícios auferidos com sua promoção alcançam não somente os próprios servidores, tendo reflexos diretos sobre a qualidade da educação ofertada na rede pública de

ensino e, conseqüentemente, sobre toda a sociedade nos mais deferentes aspectos.

## Adoecimento docente - um sinal de alerta

O adoecimento docente na SEDF merece especial destaque por tratar-se de um acometimento que altera profundamente a condição pessoal do profissional, muitas vezes de forma crônica e irreversível, podendo chegar à invalidez permanente.

Na Secretaria de Educação do Distrito Federal (SEEDF) o absenteísmo (ausência do local de trabalho) por doença do próprio servidor, é um importante fator objetivo a ser considerado. Destaque-se que o adoecimento psíquico, que considera vários fatores em suas causas, é o preponderante na rede tanto na Carreira Magistério quanto na Assistência.

A tabela 3, elaborada a partir de dados extraídos do Painel Estatístico do Absenteísmo-Doença na Secretaria de Educação 2007 a 2018, elaborado pela Diretoria de Epidemiologia, da Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho - SUBSAÚDE, vinculada à Secretaria de Economia - SEEC, Distrito Federal (2019, p.08) permite elaborar algumas considerações.

Tabela 3 – Licenças Médicas 2016 – 2018/Total de servidores

	Licenças Médicas			Total de Servidores
	Magistério	Assistência	Total	
<b>2016</b>	23.860	5.691	29.551	37.970
<b>2017</b>	23.005	4.974	27.979	36.353
<b>2018</b>	23.159	4.881	28.040	36.857

Fonte: GDF/SEEC/SUBSAÚDE: Tabela 04

Como se observa claramente na tabela 3, a Carreira Magistério concentra a quase totalidade dos atestados médicos emitidos no período analisado. Entretanto, o quadro carece de uma análise proporcional ao total de servidores de cada carreira, dado não disponibilizado nos Relatórios de Gestão da SEEDF, referentes ao período analisado, sendo apresentados apenas os totais de servidores efetivos, por ano. Ainda assim, fica patente o nível predominante de adoecimento e absenteísmo relacionado à Carreira Magistério.

O mesmo documento da SUBSAÚDE traz, em sua Tabela 06 a distribuição percentual dos registros de afastamento para tratamento de saúde, organizados segundo os capítulos da Classificação Internacional de doenças – CID 10, dos servidores da SEEDF. Nela destacam-se o Capítulo V (Transtornos mentais e comportamentais) que, no mesmo período de 2016 a 2018 apontam, respectivamente 19,53%, 27,69% e 28,64%; seguido do Capítulo XIII (Doenças do tecido osteomuscular e do tecido conjuntivo), com 15,16%, 18,82% e 17,98% respectivamente.

Tais dados, vistos de forma associada, apontam para um comprometimento físico e mental bastante acentuado para os profissionais da Carreira Magistério, principalmente professoras e professores que, em sua maioria atuam em regência de classe, ou foram afastados dessa atividade central do exercício docente, em função da readaptação funcional, ou seja, pelo adoecimento crônico, parcialmente incapacitante.

Assim sendo, percebe-se claramente que existem fatores comprometedores da qualidade de vida no trabalho desses profissionais. Como sabido, o adoecimento não afeta os profissionais de forma homogênea, sendo assim, algumas áreas adoecem mais que outras, cabendo, inclusive um estudo mais aprofundado sobre tal fenômeno, que aborde as metodologias de ensino e requisitos pedagógicos e didáticos que possam favorecer a atuação docente nas áreas mais sensíveis.

Como também é sabido, o confinamento provocado pela pandemia do coronavírus desencadeou o agravamento das doenças mentais da população em geral e, com a adoção do teletrabalho em condições adversas, relativas ao domínio e disponibilização das tecnologias necessárias e jornadas de trabalho e domésticas sobrepostas, esse quadro se agravou consideravelmente. Entretanto, os dados de saúde relativos ao período pandêmico não estão, ainda, totalmente acessíveis para uma análise mais acurada.

O adoecimento profissional de professoras e professores, seja temporário ou crônico (provocando a readaptação), afeta a organização escolar de forma profunda. Como sabido, a regência de classe é a única atividade profissional que necessita, obrigatoriamente, de substituição para a recomposição da carga horária devida ao aluno, constitucionalmente. Tanto é que o quadro de professores substitutos cresce anualmente na SEEDF. O último levantamento, disponível no portal eletrônico da SEDF, aponta um total de 23.485 professores efetivos e 11.250 temporários (dados atualizados até 24/02/22 às 18h09).

Cabe destacar que a atuação dos profissionais substitutos não se restringe às substituições de efetivos em casos de adoecimento, estendendo-se a outras situações, de natureza temporária (como Licenças Prêmio Assiduidade, Licenças Maternidade, entre outras), ressaltado aqui o caso atípico das readaptações de regentes que, por não configurarem vacância no cargo como nos casos de aposentadoria por invalidez, não geram novas contratações de efetivos.

Os múltiplos aspectos relacionados ao adoecimento docente se estendem para muito além do principal impacto, relativo ao sofrimento humano – físico e psíquico – por ele provocados. Os prejuízos causados pela descontinuidade no desenvolvimento das atividades pedagógicas em sala de aula, particularmente nas

séries iniciais do ensino fundamental, onde o vínculo das crianças com suas professoras é mais perceptível, mas também nos demais níveis de ensino devido à dificuldade de substituição. Por falta de profissionais disponíveis, como visto anteriormente (Física e Química, por exemplo) tornam o quadro ainda mais dramático.

Cabe considerar, ainda, que o absenteísmo tem impacto financeiro bastante relevante sobre a folha de pagamentos da educação. Segundo o Relatório emitido pela SUBSAÚDE, Distrito Federal (2021, p.06), intitulado *Perfil do Absenteísmo-Doença dos Servidores Públicos Estatutários da Secretaria de Estado de Educação do Governo do Distrito Federal Ano 2020* aponta, no Quadro 3 – *Análise do Custo Absenteísmo-Doença por mês*, aponta um total de R\$ 135.721.000,76 para o ano de 2020 na SEEDF.

## Considerações finais

A abordagem sistêmica da QVT, adotada no presente artigo, permitiu verificar a complexidade da atuação docente desde a crise das licenciaturas, vivenciada pelas IES, a partir da redução da procura por tais cursos, passando pela formação inicial dos profissionais que necessita ser repensada com vistas à preparação dos profissionais para uma atuação efetiva para si e, também, para os estudantes, no ambiente escolar.

A QVT, normalmente tratada a partir de uma abordagem centrada nos aspectos físicos e materiais, necessita ser pensada em seu contexto amplo, dentro da SEEDF. A docência, enquanto profissão relacional, conta com uma gama de interações cotidianas que poucas outras profissões detêm. Tal intensidade de interações expõe os profissionais a inúmeras vulnerabilidades.

A pandemia do coronavírus trouxe desafios ainda maiores, que se estenderam além dos muros das escolas, revelando as dificuldades crônicas da categoria com as tecnologias e ampliando as jornadas, já extenuantes, das mulheres professoras, que passaram a lidar, concomitantemente, com diversos afazeres pessoais, familiares e profissionais, comprometendo ainda mais a qualidade de vida.

Tal complexidade demanda da SEEDF, enquanto instituição contratante e, portanto, responsável pela QVT de seus quadros, um olhar profundo, que permita compreender a atuação de professores e professoras para além da regência de classe. A escola se constitui em muito mais que salas, conteúdos e notas. A qualidade das relações aí estabelecidas marca o futuro de nossas gerações, mas também permanência e persistência de nossos profissionais na difícil arte de educar.

Assim, a implementação da Política de Qualidade de Vida, formalizada por meio da Portaria nº 281 de 10 de junho de 2021, torna-se imperiosa, enquanto obrigação

patronal, mas também oportunidade de se oferecer uma metodologia que permita o aprimoramento das condições de trabalho por meio dos comitês ali instituídos.

A educação necessita ser vista como fenômeno social, que tem início na família e na comunidade e se

estende para as unidades escolares, além de todo e qualquer espaço de convivência social. Resgatar essa dimensão ampla, pode ser uma das principais alternativas para o próprio resgate da profissão docente e da escola como espaço privilegiado de educação. ■

## Notas

<sup>1</sup> Fonseca (2013) ressalta que os nomes dos profissionais são fictícios.

## Referências

BRASIL. **Constituição**. Constituição da República Federativa do Brasil. (1988). Disponível em: [planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em: 03 de jul. 2020.

BRASIL, Ministério da Educação, Gabinete, **Portaria nº 38**, de 28 de fevereiro de 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/28022018-portaria-n-38-institui-rp-pdf> Acesso em: 10 mai 2022.

DAMASCENO, T. N. F.; ALEXANDRE, J. W. C. **A Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito do serviço público: conceitos e análises**. CIENTÍFICA DR: Revista Científica da Faculdade Darcy Ribeiro, v. 1, n. 3, p. 39-49, jul/dez, 2012. Disponível em: [https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/13235/1/2012\\_art\\_tnfdamasceno.pdf](https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/13235/1/2012_art_tnfdamasceno.pdf) Acesso em: 14 jul. 2022.

DISTRITO FEDERAL, Gabinete do Governador, Decreto nº 34.023, 10 dez 2012 Disponível em: [http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/72964/exec\\_dec\\_34023\\_2012.html#art61](http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/72964/exec_dec_34023_2012.html#art61). Acesso em: 14 jul 2022.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Economia. Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho. Diretoria de Epidemiologia. **Painel Estatístico do Absenteísmo-Doença na Secretaria de Educação 2007 a 2018**. Brasília, 2019.

DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Economia. Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho. Diretoria de Epidemiologia. **Relatório do Perfil Absenteísmo-Doença Dos Servidores Públicos Estatutários do Governo do Distrito Federal - ano 2020**. Brasília, 2021.

DISTRITO FEDERAL, Secretaria de Estado de Educação. Portal oficial. Disponível em: <https://www.educacao.df.gov.br/relatorios-de-gestao/> Acesso em: 07 jun. 2022.

DISTRITO FEDERAL, Secretaria de Estado de Educação. Portal oficial. Disponível em: <https://www.educacao.df.gov.br/servidores-3/> Acesso em: 07 jun. 2022

DUBAR, C. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. Tradução de Annette Pierrette R. Botelho e Estela Pinto Ribeiro Lamas. Portugal: Porto Editora. 1997.

FONSECA, M. P. **Porque desisti de ser professora: um estudo sobre a evasão docente**. Dissertação (Mestrado em Educação). Faculdade de Educação, Universidade de Brasília, DF, 2013

ILHA, F. **A desvalorização e o esvaziamento de sentidos da carreira docente**. Jornal Extra Classe. RS. Dez, 2021. Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/educacao/2021/12/a-desvalorizacao-e-o-esvaziamento-de-sentidos-da-carreira-docente/>. Acesso em: 10, mai. 2022

INEP. **Senso da Educação Superior 2019 – Divulgação dos resultados**. DF. Out, 2020. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2020/Apresentacao\\_Censo\\_da\\_Educacao\\_Superior\\_2019.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/Apresentacao_Censo_da_Educacao_Superior_2019.pdf). Acesso em: 10 jun 2022

INEP. **Senso da Educação Superior 2020 – Principais Resultados**. DF. 2020. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/documentos/2020/tabelas\\_de\\_divulgacao\\_censo\\_da\\_educacao\\_superior\\_2020.pdf](https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2020/tabelas_de_divulgacao_censo_da_educacao_superior_2020.pdf) Acesso em: 10 jun 2022

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Psicologia do Trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais**. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

- MATURANA, H. R. **Conversações Matrísticas e Patriarcais** in MATURANA, H. R. e VERDEN-ZOLLER **Amar e Brincar: fundamentos esquecidos do humano**. São Paulo: Palas Athenas, 2004
- MEDEIROS, R. C. F. **Para uma ecologia (mais) humana do professor readaptado**. Dissertação (Mestrado em Educação e Ecologia Humana). Faculdade de Educação, Universidade de Brasília, DF, 2010
- MORAES, M.C. **Pensamento eco-sistêmico: educação, aprendizagem e cidadania no século XXI**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.
- MORIN, E. **O método 1: A natureza da natureza**. 3ª Edição. Portugal: Publicações Europa-América, 1997.
- RODRIGUES, Maria Alexandra Militão. **Subjetivação da escrita: um desafio psicológico na formação de professores para início de escolarização**. Tese de Doutorado. Brasília, Universidade de Brasília (UnB), Instituto de Psicologia, 2003.
- UNESCO. **Educação: um tesouro a descobrir**. Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. São Paulo: Cortez; Brasília: MEC/UNESCO, 2001.