

A gestão do bem-estar dos profissionais da educação na Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal: entre a qualidade de vida e a precarização das condições de trabalho

The management of the well-being of education professionals in the SEEDF: between the quality of life at work and the precariousness of working conditions

 Noelma Silva *

Recebido em: 19 jul. 2022
Aprovado em: 21 mar. 2023

Resumo: A Secretaria de Educação do Distrito Federal / SEE-DF, na última década, tem desempenhado um duplo papel no que tange a gestão da qualidade de vida e do bem-estar de seus servidores. De um lado, tem se tornado referência nacional, pioneira em ações institucionais com foco na busca da qualidade de vida e bem-estar dos servidores. De outro, tem apresentado elevado número de afastamentos do trabalho por motivo de saúde. Este artigo faz um resgate do contexto histórico institucional, dos profissionais da educação envolvidos, bem como dos avanços e retrocessos de uma gestão marcada pelo embate entre ações que visam a qualidade de vida no trabalho e decisões que precarizam as condições dos trabalhadores da educação.

Palavras-chave: Trabalho. Qualidade de vida no trabalho. Precarização das condições do trabalho. Gestão. Adoecimento no trabalho.

Abstract: The Secretariat of Education of the Federal District has played a dual role in terms of managing the quality of life and well-being of its employees over the last decade. On the one hand, it has become a national reference and a pioneer in institutional actions focused on the search for quality of life and well-being for employees. On the other hand, it has presented a high number of absences from work due to health reasons. This article rescues the institutional context, the education professionals involved, as well as the advances and setbacks of a management marked by the clash between actions aimed at quality of life at work and decisions that make the conditions of education workers precarious.

Keywords: Work. Quality of life at work. Precarious working conditions, Management. Illness at work.

* Noelma Silva é cientista social e pedagoga com mestrado em Geografia e professora da SEEDF. Contato: noelma.silva@edu.se.df.gov.br.

Introdução

Entender a gestão da organização do trabalho é fundamental para compreender seus reflexos na qualidade de vida, saúde e modo de adoecimento dos trabalhadores. Na educação, como se não bastasse os efeitos perversos das políticas neoliberais que tem avançado buscando retirar o direito dos trabalhadores, os profissionais em atividade, seja efetivo ou contrato temporário, ainda sofrem com as condições materiais e psicossociais que impactam o desenvolvimento e resultados do seu trabalho.

Inclusive, desde 1981, estudo elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1981) para avaliar as condições de trabalho dos professores, já apontava que os educadores sofriam grande pressão e tensão psicológica devido ao estresse da sua atuação como docente, além disso, dados colhidos na época indicavam que os educadores tem maior incidência de depressão do que outras ocupações. Atualmente a síndrome de burnout é uma das doenças que mais afetam os docentes e por isso é considerada de alto risco.

No caso, a Secretaria de Educação do Distrito Federal tem demonstrado nos últimos anos se importar com o problema do adoecimento de seus trabalhadores, entretanto tem realizado uma gestão de avanços e retrocessos no tratamento desta questão nesta última década. A mesma Secretaria que oportunizou a realização de escuta e participação de seus servidores na criação de mecanismos institucionais e legais para melhor acolher e atendê-lo, promovendo inclusive a prevenção ao adoecimento no trabalho, tem implementado ações que precarizam as condições de trabalho, que ocasionam a sobrecarga de atividades, ao não construir mais escolas, não realizar concurso e ainda tem terceirizado sua força de trabalho e criado novas ocupações com características de subemprego, denominados de atuação voluntária, como é o caso do Educador Social Voluntário (ESV).

Este artigo tem como objetivo apresentar os conceitos de trabalho e da natureza do trabalho na educação e seus efeitos na saúde mental dos trabalhadores com o olhar da psicologia do trabalho e resgatar os fundamentos e as percepções que orientaram as ações e decisões institucionais que resultaram nesta grave dualidade. Além disso, destacar a necessidade de que o curso inicial que ocasionou a elaboração da Política de Qualidade de Vida dos servidores da SEEDF (Portaria 281/2021), referência nacional, seja retomado, tendo em vista sua importância em colocar na instituição e não nos profissionais da educação, a responsabilidade pela promoção do bem-estar e qualidade de vida no trabalho com vistas à redução do adoecimento no trabalho.

A percepção do ser humano sobre o trabalho, sua centralidade, e suas implicações no caso dos profissionais da educação

O trabalho representa para a pessoa um dos aspectos mais relevantes de sua vida, pelo seu significado psicossocial, é inseparável da sua existência, podendo não só produzir bens e riquezas, mas a maneira de sua realização como pessoa (TAMAYO, 2004). Dejours (2004, p. 13), por sua vez, ressalta com veemência que “[...] trabalhar é não apenas ter uma atividade, mas também viver: viver a experiência da pressão, viver em comum, enfrentar a resistência do real, construir o sentido do trabalho, da situação e do sofrimento”.

Tal centralidade do trabalho para o ser humano pode gerar efeitos negativos e por isso Dejours (1994) já enfatizava que o trabalho em si não adocece, mas sim as relações indivíduos e organização e a percepção deste trabalhador sobre o seu sentido e as condições nas quais é realizado. Codo (1999), por sua vez, ressalta que o trabalho organiza a vida mental do indivíduo, o qual possui uma relação dupla de transformação entre o homem e a natureza;

Para Dejours (2004) o sofrimento no trabalho é um fato, defende que para superá-lo os profissionais precisam ressignificar suas práticas e transpor as formas rígidas da regra sem colocar em risco sua saúde mental e o seu trabalho. Outra percepção sobre o trabalho, é que tão importante quanto o sofrimento é o prazer. Para Ana Magnólia Mendes (2008, apud CARVALHO, 2015) é possível haver prazer no trabalho, mas é preciso que o trabalhador se engaje com aquilo que faz, ressignifique seu sofrimento e o transforme em realização, entretanto, alerta, que isso só é possível se houver reconhecimento.

Por outro lado, Heloan e Lancman (2004, p. 78) enfatizam que “o trabalho assume um papel central na constituição da identidade individual e possui implicações diretas nas diversas formas de inserção social dos indivíduos”. Para os autores, o trabalho permite o confronto entre o mundo externo e o mundo interno do trabalhador”. Tal confronto, dependendo da singularidade do trabalhador pode gerar sentimento de sofrimento psíquico ou de crescimento e de desenvolvimento psicossocial.

O trabalho docente apesar de diferenciado, possui além destas, outras especificidades relacionadas aos sujeitos envolvidos no processo de trabalho. Codo (1999:49) ressalta que todo trabalho envolve algum investimento afetivo por parte do trabalhador, seja em relação aos outros, seja em relação ao produto do trabalho, no caso do professor a relação afetiva é praticamente um pré-requisito. Afinal, os espaços escolares são bastante ricos no que diz respeito às relações de afetos. E por este motivo, há que se considerar as alegrias e as

tristezas de todos os sujeitos envolvidos nesse processo de ensinar e aprender, oportunizando trocas subjetivas, intersubjetivas e sociabilidades culturais e emotivas, que dependendo do processo ou dos resultados podem de algum modo fragilizar ou potencializar os educadores.

A natureza deste trabalho docente, aliados ao ambiente de trabalho, às interconexões com o público alvo nos ajuda a explicar o motivo pelo qual apesar de todos os trabalhadores da educação vivenciarem problemáticas estruturais, como salários defasados, precárias condições de trabalho, como sala superlotadas, despreparo do professor, violências na escolas, nem todos os profissionais adoecem. Mesmo assim, o trabalho docente ainda é uma das atividades profissionais que apresenta elevado índice de afastamento em função do adoecimento.

A natureza do trabalho na educação: entre o prescrito e o real e seus efeitos perversos na saúde mental docente.

Em termos de pesquisas sobre a saúde mental docente no Brasil é importante destacar o pioneirismo do Laboratório de Psicologia do Trabalho da UnB em parceria com a Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação que produziu há mais de 20 anos, em 1997 e 1998 realizou pesquisa com 52.000 sujeitos, 1.440 escolas nos 27 estados da federação, ocasionando a publicação do livro “Educação: carinho e trabalho: burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação”, publicação coordenada por Wanderley Codo em 1999.

Trata-se de um marco, pois as doenças do trabalho docente são classificadas como estresse laboral, e após esta pesquisa, passaram a ser atribuídas também como síndrome de burnout. Quase metade dos entrevistados apresentava algum sintoma de burnout¹, ou seja, esgotamento, de quem já desistiu, e ainda permanece no trabalho.

A partir desta, centenas de outras pesquisas foram realizadas com o intuito de identificar as causas e os efeitos do sofrimento no trabalho na saúde mental docente, bem como suas formas de enfrentamento. Nascimento e Seixas (2020), recentemente realizaram

pesquisa bibliográfica em que fizeram um levantamento na última década e selecionaram 25 artigos das bases de dados da Scielo, BVs, Lilacs que abordam a relação saúde mental e trabalho do docente no Brasil.

Nesta pesquisa foi possível identificar os principais tipos de adoecimento mental, depressão (28%), ansiedade (20%), alto nível de estresse (20%) e síndrome de burnout (16%) e dimensões da síndrome de burnout, como esgotamento emocional, despersonalização e desrealização profissional (08%). E também os principais fatores causais, dentre eles, o que teve maior incidência está relacionado às condições de trabalho do professor (52%), como infra-estrutura inadequada em sala de aula, salas em desconforto térmico, número excessivo de turmas, ausência de recursos materiais e humanos.

Um ponto que chamou a atenção das pesquisadoras foi o fato de que em todas as dimensões analisadas nenhuma delas se revelou positiva, são todas negativas, o que indica um sinal de alerta para a saúde da categoria, apontando que os danos físicos, psicológicos e sociais apresentam suas causas nas vivências de sofrimento como a falta de reconhecimento e esgotamento do trabalhador

No caso do Distrito Federal, há um controle institucional, por parte da Subsecretaria de Segurança e Saúde do Trabalho - SubSaúde vinculada à Secretaria de Estado de Planejamento, Orçamento e Gestão, atual Secretaria de Economia do Governo do Distrito Federal (DISTRITO FEDERAL, 2019) que apresentou na Tabela 1, quais enfermidades e seu respectivo número de licenças e o quantitativo de dias afastados no ano de 2019.

Salta aos olhos que o adoecimento mental comportamental representa 26,99% que as demais doenças é que deixa os servidores afastados por mais dias. Além das condições de trabalho precarizadas, outra perspectiva que tem ocasionado sofrimento, é resultante da própria natureza do trabalho dos docentes, as frustrações quanto ao frutos do seu trabalho. “Quando esses anseios se revelam impraticáveis, não por sua falta de capacidade, mas por todas as circunstâncias que envolvem o processo educativo, esses docentes se decepcionam com sua carreira e consigo mesmo”. (AGUIAR e ALMEIDA, 2008 apud CARVALHO, 2015, p. 64).

Tabela 1 - Tipos de Adoecimento por CID 10 - 2019

CAPÍTULO DA CID 10	% LICENÇAS	% DIAS AFASTADOS
Transtornos mentais e comportamentais	26,99%	40,19%
Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	19,57%	16,47%
Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde	12,62%	13,90%
Outros	40,82%	29,44%

Fonte: Relatório “Perfil por absenteísmo-doença dos servidores públicos estatutários do governo do Distrito Federal da Secretaria de Educação do Distrito Federal” - ano 2020.

Por outro lado, Mendes, Araújo e Freitas (2008, apud Carvalho, 2015), analisando a natureza do trabalho docente, constataram que os professores vivenciam em seu cotidiano sofrimentos psíquicos que se vinculam ao envolvimento afetivo demandado pela profissão. Isso ocorre, porque os vínculos afetivos possibilitam o processo de aprendizagem, eles também podem gerar prazer ou sofrimentos nos profissionais envolvidos.

Tais sofrimentos podem advir quando seus alunos são reprovados, indisciplinados, revelam falta de interesse, ou quando as estratégias de ensino-aprendizagem não oferecem as respostas necessárias ao desenvolvimento dos alunos. Sobrinho (2002), argumenta que a profissão de professor é um ofício que favorece o estresse devido ao custo exigido pelo engajamento afetivo demandado aos profissionais para que consigam manter seus alunos engajados e envolvidos na escola, com a finalidade de garantir a aprendizagem. O afastamento dos docentes do trabalho, seja temporário ou definitivo, seja relacionado ou não aos transtornos mentais comportamentais, pode gerar transtornos psicossociais, fragilizando ainda mais o professor e também sua identidade docente.

Para Dejourns (2004) o sofrimento se encontra na lacuna entre o trabalho prescrito e o trabalho real. O trabalho prescrito corresponde ao que antecede a execução da tarefa, é fonte de reconhecimento e de punição. Já o trabalho real é próprio momento de execução. O sofrimento no trabalho advém justo quando o trabalhador não consegue superar a lacuna, entre o prescrito e o real, fazendo com que o profissional experimente o fracasso (e, por vezes, impotência e incompetência), por não acertar e/ou cumprir com as expectativas. O autor argumenta que, para poder superar o sofrimento, o trabalhador precisa ressignificar suas práticas e transpor as formas rígidas da regra sem que isso o coloque em risco, nem a seu trabalho. Prossegue, afirmando que é a partir da busca por soluções, da inventividade posta em prática, que surgirá o prazer e a satisfação em realizar as tarefas do trabalho.

Entretanto, para Carvalho (2015) apoiado em Canova e Porto (2010), romper esta lacuna é algo complicado para a maioria dos professores do Distrito Federal, pois muitas vezes não há o suporte institucional para as demandas pedagógicas, nem o apoio do corpo gestor ou dos coordenadores, nem mesmo (em vários casos) solidariedade entre os próprios trabalhadores. Com certeza há exceções, e para tanto é necessário refletir sobre as causas destes comportamentos e romper com esta cultura organizacional em que o mal-estar prevalece sobre o bem-estar no trabalho docente.

A escola, sua cultura organizacional, seus valores e suas implicações no ambiente escolar democrático

A organização escolar constitui-se como única do ponto de vista simbólico e a variação cultural se dá pelos hábitos e comportamentos dos grupos/sociedade no qual está inserida. Desta forma, a escola é um sistema sociocultural formado por grupos relacionais que convivem com códigos e regras de ação, podendo por um lado, reproduzir normas vindas de fora, e também produzir e criar seu próprio repertório de normas e valores.

A cultura interna das escolas varia devido às negociações que se desenvolvem entre normas de funcionamento determinadas pelo sistema e as percepções, as crenças, as ideologias e os interesses da sua comunidade escolar formada por servidores, gestores, pais e alunos. Dentre os fatores culturais existentes, os valores constituem o núcleo da cultura organizacional. Os valores norteiam o funcionamento das organizações e exprimem crenças básicas, reproduzindo a filosofia do ambiente de trabalho. Assim, valores específicos à vida organizacional são denominados valores organizacionais e exercem grande influência sobre o ambiente organizacional, porque são compartilhados pela maioria dos membros que nela atuam e que, por meio deste, expressam suas crenças. (PAZ, 2004).

Vale destacar que uma das primeiras pesquisas, sobre o sofrimento no trabalho docente realizada na Secretaria de Educação, teve como foco os valores organizacionais e suas implicações no estresse ocupacional. A pesquisa foi realizada em 2007, pela professora Karla Rejane Canova para a sua dissertação de mestrado². Canova (2008) identificou fatores estressores relativos à escola e à SEEDF, concluindo que, quanto mais o professor percebe valores organizacionais de autonomia, bem-estar, ética e preocupação com a coletividade, menos ele relata estresse ocupacional. Ou seja, os valores organizacionais influenciam significativamente no estresse ocupacional e que a gestão da cultura organizacional pode melhorar o nível de estresse.

A cultura organizacional escolar impõe vínculos muito forte entre o docente e o seu trabalho, diferente de qualquer outro trabalho. O impacto do afastamento de um docente que estiver atuando em sala de aula. Por motivo de doença, é mais contundente pois abala não apenas a continuidade do seu trabalho, fruto de um planejamento, mas o funcionamento da escola, no/s turno/s de trabalho daquele professor, pois alguém da coordenação ou da gestão terá que se sobrecarregar para cobrir a falta temporária deste professor em sala de aula.

Nesta pesquisa a gestão democrática ainda não havia sido implantada nas escolas do Distrito Federal. Vale destacar que com a implementação da gestão democrática reforça-se a importância da criação de uma cultura de participação para todos os seus segmentos, e a melhoria das condições efetivas para que essa participação possa vir a se efetivar.

Por outro lado, sem querer eximir a responsabilidade de gestores e professores, é necessário reconhecer que existem valores, ideias que estão incrustados nos atores educacionais em geral, são crenças sociais muito arraigadas, verdades que vão se legitimando como científicas, propagadas na sociedade como um todo para se manter a hegemonia dos grupos que detêm o poder. Esse é o desafio que está posto para servidores e gestores que acreditam no fortalecimento dos espaços democráticos.

O direito à saúde, a segurança dos trabalhadores da educação e suas implicações institucionais

“Todo ser humano tem o direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, à condições equitativa e satisfatória de trabalho, como de fundar ou filiar-se seu sindicato em defesa dos seus interesses”, é o que estabelece o artigo 23º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948). Trata-se de um divisor de águas pois as condições equitativas e satisfatórias reafirmam a necessidade garantir a saúde e integridade física deste trabalhador.

Outra importante conquista foi a Convenção 155 – Segurança e Saúde dos Trabalhadores instituída pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1981) que instituiu normas para segurança e saúde dos trabalhadores em diferentes contextos, estabelecendo que o empregador tem a responsabilidade de oportunizar ambientes saudáveis para a promoção de relacionamentos e atitudes positivas relacionadas ao trabalho. No Brasil, na mesma década, para assegurar condições dignas de exercício do trabalho, o legislador constituinte fez constar da nossa Constituição de 1988 (Brasil, 1988) a proteção ao ambiente do trabalho, estabelecendo no artigo 7º, inciso XXII, que é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Legitima-se a partir deste momento a importância de que a organização se responsabilize e promova políticas de prevenção e de promoção de ambientes saudáveis no trabalho, de bem-estar do trabalhador, a partir de uma cultura organizacional, em que seja propícia a realização da missão da organização com a garantia da qualidade de vida e a realização das pessoas (TAMAYO et al, 2004).

No caso da Secretaria de Educação do Distrito Federal - SEEDF observa-se um certo pioneirismo, no que se refere a criação de um arcabouço legal a partir de 2008, que tratou de definir o tratamento que o/a

servidor/a adoecido receberia diante do afastamento por adoecimento no trabalho. Foi assim que a SEEDF foi a primeira secretaria a criar um Programa de Readaptação Funcional (Portaria 33/2008), que inclusive serviu de referência para construção do Programa para os servidores públicos do Distrito Federal (ME-DEIROS, 2010). Com a criação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Portaria 1.823/2012), coube ao Governo do Distrito Federal no mesmo ano sancionar o Decreto 33.653/2012, o qual foi substituído pelo Decreto 33.561/2015 que recria a Política Integrada de Atenção à Saúde do Servidor público do Distrito Federal. Trata-se de uma política que sistematiza programas e ações que visam promover a prevenção, recuperação e reabilitação física, psicológica, social e profissional. Entretanto o segundo e atual decreto centraliza a atenção na Secretaria de Planejamento, atual Secretaria de Economia, em detrimento da primeira que criava uma estrutura descentralizada.

Apesar de representar um avanço, a centralização da saúde dos trabalhadores em uma única Secretaria para atender um quadro de servidores tão diverso de trabalhadores na prática as ações se concentram no acolhimento e atendimento dos servidores adoecidos. Em 2019, mesmo com a criação da SEQUALI, Secretaria de Qualidade de Vida, a prevenção institucional se restringe a ofertas de cursos, palestras, atendimentos que promovem bem-estar, entretanto temporário, pois os problemas relacionados ao trabalho permanecem. O professor Mário Cesar Ferreira (2006), denomina esta prática como Ofurô Corporativo. Trata-se de ações de qualidade de vida assistencialista, pois são pontuais, descontinuadas, colocando o servidor como a variável de ajuste e não o trabalho.

Na educação o adoecimento de docentes impacta, diretamente no funcionamento das unidades escolares e o universo atual de mais de 600 escolas, atingindo mais de 400.000 alunos em todo o Distrito Federal. Tal preocupação é evidenciada não apenas por iniciativas de servidores em seus espaços de trabalho ofertando cursos de plena atenção, afetividade e de cuidados com a voz a partir de 2012, na antiga Escola de Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação - EAPE, atual Subsecretaria de Formação Continuada dos Profissionais de Educação. Vale destacar que a preocupação com o adoecimento, também foi objeto de estudo tanto dos próprios servidores da SEEDF, que desde 2008 tem se debruçado sobre esta problemática nas suas pesquisas de mestrado, quanto do Sindicato dos Professores – SINPRO-DF, que em parceria com a universidade além de pesquisa também criou as Clínicas do Trabalho com o propósito de oferecer acolhimento por meio da escuta dos profissionais adoecidos.

Institucionalmente em 2011 foi criada a Gerência de Acompanhamento dos Servidores com Limitação de Atividades/GEASLA, junto à Subsecretaria de Gestão de Pessoas -SUGEP, que entre outras atividades realizou em 2012 o I Fórum de Readaptados cujo propósito foi oportunizar espaço de escuta entre servidores sobre a necessidade de garantir os direitos dos servidores readaptados principalmente na modulação das unidades escolares, entre outros. Por outro lado, a demanda para gerir a problemática dos impactos do afastamento de docentes adoecidos, foi alcançada com Programa Carência Zero, que mesmo tendo sido implementado em 2016, Medeiros, Andrade e Aguiar (2018:28) suas estratégias já vinham sendo aplicadas desde 2013. O Programa visa o suprimento das carências em regência de classe e tem no sistema de Gestão de Pessoas - SIGEP seu principal instrumento, pois permite o mapeamento sistemático de todos os profissionais da secretaria, por meio da modulação; possibilitando um planejamento criterioso e mais confiável.

A partir de 2015, finalmente, a SEEDF cria em sua estrutura Diretorias e Gerências cujo propósito é promover o atendimento, acompanhamento e desenvolvimento dos seus servidores, bem como ações de prevenção ao adoecimento com foco no bem-estar e qualidade de vida no trabalho, além da mediação de conflitos e da sistematização do levantamento de dados da SEEDF. A Diretoria de Acompanhamento e Apoio do Servidor – DISER se transformou na atual Unidade de Qualidade de Vida no Trabalho da Subsecretaria de Gestão de Pessoas. De forma inédita a SEEDF estabeleceu parcerias externas e internas. A parceria externa se deu com o Centro de Ensino Unificado de Brasília – UNICEUB que oportunizou um levantamento de dados denominado “Saúde no Trabalho: a perspectiva do/a servidor/a 2016/2018, cujo propósito foi identificar os fatores que colaboram para o adoecimento dos seus servidores, como os que possibilitam o seu enfrentamento; e parceria interna com a Subsecretaria de Planejamento, Acompanhamento e Avaliação (SUPLAV) para o levantamento da percepção dos servidores sobre o ambiente organizacional, no bojo da “Avaliação Institucional” de 2017. Trata-se de estudos e pesquisas que se correlacionam, na busca de investigar e confrontar os fatores que protegem e/ou que colocam em risco a saúde do trabalhador. A busca do bem-estar no trabalho, na área da educação, se ancora em resultados de pesquisas e estudos na área da saúde e do bem-estar no trabalho, não visa diagnosticar e nem oferecer tratamento clínico, e sim levar ao sujeito a percepção sobre a existência dos fatores de risco, bem como identificação dos fatores de proteção com foco na prevenção do adoecimento físico e mental.

Entretanto, apesar destas intervenções ainda não

terem reduzido de forma significativa o adoecimento no trabalho, tampouco seus efeitos. Pois são perversas as implicações psicopatológicas, não apenas pelo comprometimento da saúde integral desta pessoa, mas por conta de um afastamento compulsório, contra a sua vontade, das funções que exerce, impactando na relação deste trabalhador com o seu trabalho e com as pessoas com quem se relaciona.

A gestão de pessoas entre a busca pela Qualidade de Vida no Trabalho e decisões que precarizam as condições do trabalho docente

A ideologia gerencialista implementada nos últimos anos na gestão do serviço público tem pressionado os indivíduos, tratando-os como um recurso, forçando sua adaptação, a qualquer custo, banalizando os riscos de sofrimento e de esgotamento profissional. (GAULEJAC, 2007 apud SOUZA,2014). Este contexto contribui para o entendimento do motivo pelo qual a Secretaria de Educação do Distrito Federal (SEEDF) tem desempenhado, nos últimos anos, um duplo papel, de avanços e retrocessos no que se refere à gestão e promoção da qualidade de vida no trabalho dos profissionais da educação.

Os avanços podem ser evidenciados ao longo de uma década, em que a gestão da SEEDF publicou três principais portarias:

- a. Portaria 33/2008³ que cria o Programa de Readaptação Funcional que visa atender e avaliar e acompanhar os servidores adoecidos, com restrição temporária e readaptados.
- b. Portaria 287/2018⁴ que regulamenta a Política de Valorização, Promoção de Bem-estar e de Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho de servidores e demais agentes públicos da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal, com especial destaque para o Programa de Bem e o Caderno de Ações 2019-2022.
- c. Portaria 281/2021 que institui 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.

Todas as três portarias foram pioneiras seja na sistematização do acompanhamento dos servidores adoecidos, em restrição temporária e readaptados, seja na prevenção do adoecimento, como da valorização e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho, seja na promoção da qualidade de vida, bem-estar e saúde dos servidores e aposentados e ainda serviram de referência para que outras secretarias criassem suas próprias regulamentações. A mesma Secretaria de

Educação que inova e inspira outras secretarias com suas portarias, também retrocede com decisões que precarizam as condições de trabalho, ao não construir novas escolas, nem abrir vagas suficientes nos concursos sobrecarregando seus profissionais. Além disso pratica a terceirização de forma direta com a terceirização de serviços antes realizados por servidores concursados porteiros, vigilantes, merendeiras, auxiliares de limpeza e de forma indireta por meio da contratação temporária de professores, substituindo “temporariamente” professores afastados.

É também a mesma secretaria que criou em 2016 o Programa Educador Social Voluntário⁵, em que pessoas capacitadas, em busca de emprego, exercem, com pouquíssimas diferenças, atribuições⁶ semelhantes à dos monitores em gestão educacional, como acompanhar crianças especiais, com diferentes necessidades, seja em escolas inclusivas e/ ou escolas de tempo integral, entretanto, sem direito a salário, apenas ajuda de custo (alimentação e transporte) para atuar por quatro horas ou por oito horas diárias, a partir de um termo de adesão e compromisso. Atualmente conforme Portaria (957/2022)⁷ são 4.500 vagas, superando mais de 10 vezes o número de monitores de gestão educacional concursados atuantes na SEEDF⁸. Trata-se de uma exploração jamais vista no serviço público do Distrito Federal, por mitigar seus direitos e ainda podem ser desligados sem custo algum ao erário público, mas um custo sem tamanho para a classe trabalhadora.

Trata-se, por outro lado, de impactos do gerencialismo na administração pública, que implementou a flexibilização do trabalho. Segundo Gaulejac (2003), a flexibilização torna-se palavra-chave. Flexibiliza-se tudo, inclusive os contratos de trabalho que tornam-se cada vez mais temporários, instáveis, isentos de direitos dos trabalhadores.

Antunes (2009 Apud RIBEIRO; MANCEBO, 2013, p. 194) nos explica os efeitos desta flexibilização na categoria trabalho, considerando que

(...) há uma erosão do trabalho relativamente contratado e regulamentado herdeiro da era fordista taylorista, fordista que está sendo substituído pela diversas formas de “trabalho voluntário”, “trabalho atípico” formas que oscilam entre a superexploração e a própria auto-exploração do trabalho, sempre caminhando em direção a uma precarização estrutural da força de trabalho em escala global.

Entretanto, a contratação temporária na Secretaria de Educação do Distrito Federal, atualmente, é também um fator de mal-estar, pois ao invés de realizar concurso para profissionais efetivos, em função do número de aposentados nesta última década, a Secretaria tem optado em realizar contratação temporária. Dados da própria secretaria disponível no portal eletrônico da SEEDF, aponta um total de 23.485

professores efetivos e 11.250 temporários (dados atualizados até 24/02/2022), ou que equivale dizer que 32% dos seus servidores são temporários.

São várias as facetas da precarização, de um lado, é demarcada pela exploração do professor temporário, pois apesar de terem a mesma qualificação, ou até mais, desempenham a mesma função com a mesma qualidade e dedicação de professores/as concursados, recebem salários menores e não possuem os mesmos direitos dos efetivos. Seus direitos e as relações didáticos-pedagógicas são fragilizadas diante das incertezas da continuidade das atividades. De outro, revelado pelas pesquisas institucionais, a sobrecarga de trabalho, resultante de uma organização e atuação de gestores das escolas que tem elevado o índice de exaustão gerando estresse emocional, depressão, ansiedade e despersonalização, associadas à baixa realização profissional, bem como à síndrome de burnout, resultante da intensificação do seu trabalho (Rossi, 2019). Na pesquisa “Saúde no Trabalho: a perspectiva do servidor – 2016/2018”, estruturada nos preditores de bem-estar e desempenho dos servidores da SEEDF foi evidenciada a necessidade para uma gestão com maior foco para a liderança ética, o suporte organizacional para a realização da tarefa (suporte social instrumental, *feedback* dos outros ou da tarefa, autonomia de decisão, identificação com a tarefa) e as estratégias de enfrentamento praticada pelo próprio indivíduo (*coping* ativo e planejamento).

Apesar destas pesquisas se complementarem, vale a penas ressaltar que na Avaliação do Ambiente Organizacional de 2017, servidores e servidoras respondentes salientaram a necessidade de sentir-se valorizados como pessoas e não somente como servidores pela equipe gestora; o desejo de compartilhar relações mais igualitárias e justas no ambiente de trabalho, com o propósito de aumentar o sentimento de pertencimento e de identidade entre os servidores e servidoras, bem como da necessidade de dar visibilidade às ações que contemplem a promoção do bem-estar no trabalho e com especial destaque para a necessidade de reconhecimento pelo bom trabalho e esforço extra, importante para 20% dos servidores e servidoras respondentes (DISTRITO FEDERAL, 2021).

Ambos levantamentos convergem para a necessidade de intervenções setoriais, algumas listadas no “Caderno de Ações 2019-2022”, mas principalmente para a implantação e implementação da Política de Qualidade de Vida, Saúde e Bem-Estar para servidores públicos da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (PQVT/SEEDF) em seu ambiente de trabalho e para servidores aposentados, publicada recentemente como Portaria 281, de 10 de junho de 2021. Trata-se de uma política que ao ser implementada consolidará o trabalho já desenvolvido, seja de acolhimento aos servidores

adoecidos, particularmente os de forma crônica (readaptados), mas fundamentalmente de auxílio à instituição, no desenvolvimento de ações sistemáticas e em rede, que possam impactar os níveis de adoecimento registrados pela Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho (SUBSAÚDE), considerando que tal quadro gera, entre tantos prejuízos pessoais, outros diretamente relacionados à qualidade dos serviços prestados à comunidade.

Considerações finais

Nesta última década, o número de afastamento foi aumentando e se modificando, à medida que o motivo do afastamento era por doença na voz ou de lesão por movimentos repetitivos e agora é principalmente devido a problemas relacionados à saúde mental. As ações institucionais vêm sendo desenvolvidas, entretanto, de forma muito pontual diante do expressivo aumento dos afastamentos.

Além disso, até o presente momento, a Política de Qualidade de Vida no Trabalho da SEEDF, Portaria 281/2021 está engavetada e as ações que visam promover o bem-estar e qualidade de vida no trabalho permanecem pulverizadas, isoladas e descontinuadas, contribuindo para uma visão hegemônica em que cabe aos profissionais da educação individualmente a responsabilidade pela saúde, bem-estar e qualidade de vida no trabalho. Apesar dos esforços dos profissionais da educação que por meio institucional criaram espaço de escuta e participação nas comissões multissetoriais que elaboraram o Caderno de Ações e a Política de Qualidade de Vida no Trabalho, é notório afirmar que há um embate institucional entre a visão contra-hegemônica e a hegemônica, sendo que a primeira responsabiliza a instituição e a segunda responsabiliza o trabalhador pela qualidade de vida no trabalho.

Como é possível falar de qualidade de vida no trabalho na SEEDF, com um número baixo de vagas para concurso e um número cada vez mais elevado de contratação temporária? Cabe à gestão da Secretaria refletir sobre os efeitos dos mecanismos de precarização das condições de trabalho que comprometem não apenas a qualidade do ensino, mas causa sofrimento, adoecimento e efetivamente o afastamento do trabalhador. A decisão de realizar contratação de professor temporário, ao invés de realizar concurso e de criar mecanismos para adesão de Educadores Sociais Voluntários, que recebem apenas ajuda de custo, para executar as mesmas atividades dos servidores efetivos, contribuem para um sentimento não apenas de desvalorização, mas de constrangimento dos demais profissionais aumentando o sofrimento no trabalho.

Implementar a política de Qualidade de vida, saúde e bem-estar para servidores no ambiente de trabalho e servidores aposentados (Portaria 281/2021) para a promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho, passa pela implementação das ações sugeridas no Caderno de Ações – 2019-2022 (Portaria 287/2018). Com tantas publicações que visam contribuir com a solução ou redução do adoecimento no trabalho, defende-se que haja mais intervenção para que seja possível identificar seus gargalos e sua efetividade diante desta importante demanda. Além disso é importante enfatizar que nem todo sofrimento ocasionará o adoecimento, vai depender da subjetividade de cada profissional da educação.

Assim, é imprescindível conhecer as causas e os sintomas do adoecimento, os quais precisam ser combatidos seja por medidas de prevenção aos fatores de riscos e de promoção dos fatores do bem-estar sustentável no trabalho. Tais fatores podem inclusive impactar de forma positiva na melhoria dos indicadores educacionais da rede de ensino pública do Distrito Federal. ■

Notas

- ¹ A Síndrome de Burnout, denominada síndrome do esgotamento, faz com que o trabalhador perca o sentido da sua relação com o trabalho, sentindo-se profundamente frustrado em relação ao ofício que realiza. Desenvolve-se lentamente, as vezes imperceptível, porém somático, o que faz com que o trabalhador perca o ânimo e a disposição, que pode culminar no afastamento definitivo da sua profissão.
- ² Dissertação de mestrado na Psicologia da Universidade Católica de Brasília, denominada “Estresse Ocupacional e os Valores Organizacionais: percepção dos professores do ensino médio da rede pública de ensino do Distrito Federal”
- ³ Portaria 33/2008 cuja finalidade é instituir o Programa de Readaptação Funcional para os servidores da SEEDF. Disponível em: http://www.tc.df.gov.br/sinj/Norma/57143/Portaria_33_18_02_2008.pdf. Acesso em 30/11/2022.
- ⁴ Portaria 287/2018 que institui a Política de Valorização e Promoção do Bem-Estar e da Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho. https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/10d66279c5d94385ac43a2cd95bb8d20/Portaria_287_26_09_2018.html Acesso em 30/11/2022.
- ⁵ Utiliza-se do Decreto 37.010/2015, que regulamenta o serviço voluntário no âmbito da Administração Direta e Indireta do Distrito Federal, a SEEDF criando o Programa Educador Social Voluntário Há um Programa denominado Educador Social Voluntário (ESV), criado pela lei Distrital 3506/2004 e pelo Decreto 37010 de 2015. Estes educadores desenvolvem as mesmas atribuições dos Monitores em Gestão Educacional. Os ESV tem suas funções definidas em portaria própria publicada anualmente pela SEEDF.
- ⁶ Portaria 67/2022. Disponível em http://www.tc.df.gov.br/sinj/Norma/58600d26fdc9480db0fc8cd4c6c64361/see_prt_63_2022.html#capIII_art10_4d70d03d186f46af9c308b6a4b20433e acesso em 30/11/2022.
- ⁷ Portaria 957/2022. Disponível em http://www.tc.df.gov.br/sinj/Norma/e587c722d1194f108e9824665d79f89a/see_prt_957_2022.html#art4 Acesso em 30/11/2022.
- ⁸ O Inciso III do artigo 1º da Lei 5106/2013 que dispõe sobre a Carreira Assistência a Educação do Distrito Federal estabelece 2.000 cargos de monitores de gestão educacional. http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/74207/Lei_5106_2013.html. Acesso 30/11/2022.

Referências

- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/C
- BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria 18.23/2012 que regulamenta a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Disponível em https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html. Acesso em 30/11/2022.
- CAMPOS e COSTA. Resenha Cultura e Saúde nas Organizações. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/estpsi/v24n2/v24n2a14.pdf>. Acesso em 01/09/2020.
- CANOVA, Karla Rejane. Estresse Ocupacional e Valores organizacionais: a percepção dos professores do ensino médio da rede pública de ensino do Distrito Federal. Dissertação de Mestrado. Psicologia. Universidade de Brasília. Brasília: 2008. Disponível em <https://bdtd.ucb.br:8443/jspui/bitstream/123456789/1908/1/Texto%20completo%20Karla%20Canova%20-%202008.pdf>
- CARVALHO Márcio Henrique de. O mal estar na educação : a natureza do trabalho docente - entre o sofrimento e o ressentimento. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Educação. UNB. 2015.
- CODO, Wanderley e GAZZOTTI, Ione Vasques. Trabalho e Afetividade In Codo, Wanderley (coord.). Educação Carinho e Trabalho: Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação. Petrópolis-RJ: Vozes. Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação: Universidade de Brasília. Laboratório de Psicologia do Trabalho, 1999 p. 48-59.
- CONVENÇÃO 155 Segurança e Saúde dos trabalhadores. Aprovada em Genebra em 03 de junho de 1981. Disponível em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em 30/11/2022.
- DEJOURS, C. Subjetividade, Trabalho e Ação. Revista Produção, v. 14, n.3, p. 27-34, set./dez.2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/prod/v14n3/v14n3a03.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2015.
- DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho: uma contribuição da escola dejouriana a análise de relação prazer e sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas 1994.
- DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Educação. Portaria nº 287 de 26 de setembro de 2018. Regulamenta a Política de Valorização, Promoção de Bem-estar e de Qualidade de vida no Ambiente de Trabalho de servidores e demais agentes públicos da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal. DODF 247, Seção 1,2,3, p.29, 31.12.2018. Disponível em: http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/10d66279c5d94385ac43a2cd95bb8d20/Portaria_287_26_09_2018.html. Acesso em: 27.05.2020.
- DISTRITO FEDERAL. Decreto nº 39.587 de 28 de dezembro de 2018. Que institui as diretrizes gerais para concepção, implantação e promoção de Política e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores públicos dos órgãos e entidades que compõem a estrutura no âmbito do Distrito Federal. DODF 247, Seção 1,2,3, p.29, 31.12.2018. Disponível em: http://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/fa244dbbf56c4734a4e8b9142914f9a2/Decreto_39587_28_12_2018. Acesso em: 27.05.2020.
- DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal. Portaria 281 de 10 de junho de 2021. Cria a Política de Qualidade de Vida, Saúde, Bem-Estar para servidores da Secretaria de Educação em seu ambiente de trabalho e servidores aposentados. Diário Oficial do Distrito Federal~nº. 109 de 14/06/2021 p. 04 col1.
- DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal. Decreto 42.375 de 09/08/2021 que institui os princípios e as Diretrizes gerais para concepção, implantação e promoção de Política e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho para servidores da administração direta, autárquica e fundacional do Distrito Federal e dá outras providências.
- DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Educação. Subsecretaria de Gestão de Pessoas. Caderno de Ações 2019-2022. Brasília, dezembro de 2018. Disponível em: http://www.educacao.df.gov.br/wp-onteuodo/uploads/2019/04/Caderno_de_Ac%C3%B5es-para-o-servidor-2019-2022-sugep.pdf. Acesso em: 09.11.2021.
- DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Educação. Portaria 33 de 18 de fevereiro de 2008 cuja finalidade é instituir o Programa de Readaptação Funcional para os servidores da SEEDF. Disponível em: http://www.tc.df.gov.br/sinj/Norma/57143/Portaria_33_18_02_2008.pdf. Acesso em 30/11/2022.
- DISTRITO FEDERAL. Secretaria de Estado de Economia. Subsecretaria de Segurança e Saúde no Trabalho. Relatório do Perfil Absenteísmo-Doença Dos Servidores Públicos Estatutários do Governo do Distrito Federal - ano 2019. Publicado pela DIEPI/SUBSAUDE/SEEC. Documento de acervo interno.

- FERREIRA, Mário Cesar. Ofurô Corporativo. 2006. Disponível em: <https://www.ergopublic.com.br/arquivos/1256395632-59-arquivo.pdf>. Acesso em 20/05/2022
- GOUVEIA, Leda Aparecida Vaneli Nabuco de. As condições de trabalho e o adoecimento de professores na agenda de uma entidade sindical. Acesso em 10/04/2018. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-11042016000400206&script=sci_abstract&tlng=pt
- HELOANI, Roberto e LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Revista Produção*, v. 14n.3 p.077 – 086 set/dez.2004.
- MEDEIROS, Rosana Carneiro Ferreira. Para uma ecologia mais humana do Professor Readaptado. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Educação. UNB. 2010.
- MEDEIROS, Rosana Crneiro Ferreira. ANDRADE, Kelly Cristina Ribeiro de. AGUIAR, //ana Paula de Oliveira. Novas perspectivas para a gestão de pessoas na SEEDF: efetividade administrativa e relações institucionais humanizadas. *Revista Com Censo: Estudos Educacionais do Distrito Federal*. V.5 n. 1 (2018). Disponível em <http://periodicos.se.df.gov.br/index.php/comcenso/article/view/425/234>. Acesso em 30/11/2022
- NASCIMENTO, Kelen Braga do; SEIXAS, Carlos Eduardo. O adoecimento do professor da Educação Básica no Brasil: apontamentos da última década de pesquisas. *Revista Educação Pública*, v. 20, nº 36, 22 de setembro de 2020. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/20/36/josepho-adoecimento-do-professor-da-educacao-basica-no-brasil-apontamentos-da-ultima-decada-de-pesquisas>. Acesso em 29/11/2022
- NERIS, Marco Antonio da Luz. Representações sociais da identidade de docente readaptado no magistério público do Distrito Federal . Tese de Doutorado em Psicologia. Universidade Católica de Brasília. Brasília. 2018. 132 f.
- Organización Internacional del Trabajo Programa de Actividades Industriales Reunión paritaria sobre las condiciones de trabajo del personal docente, Ginebra, 1981 Empleo y condiciones de trabajodel personal docente. Genebra: OIT, 1981, Disponível em https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1981/81B09_576_span.pdf acesso em 29/11/2022
- PAZ, M.G.T. Poder e saúde organizacional in. TAMAYO, A. (Org), *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed, p. 127-154. 2004
- PAZ, M. G. T., FERNANDES, S. R. P., CARNEIRO, L. L., & MELO, E. A. A. (2020). Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: O papel mediador da cultura organizacional. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1–37. doi:10.1590/1678- 6971/ eRAMD200122.
- RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos. MANCEBO, Deise. O Servidor Poúblico no Mundo do Trabalho do Século XXI. *Psicologia Ciência e Profissão* 2013, 33 (1) 192-207)
- ROSSI, Valéria Rondon. Ser-ninguém: um estudo de caso sobre a readaptação funcional na perspectiva da psicodinâmica do trabalho. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade Católica de Brasília. Brasília. 2018. 254 f.
- SIQUEIRA, Marcus Vinícius Soares. MENDES, Ana Magnólia. Gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. *Revista do Serviço Público* . Brasília. 60 (3) 241-250 julh/set 2009.
- SOUZA, Vanessa Alexandre. Análise psicodinâmica do trabalho docente na rede pública estadual. Dissertação de Mestrado em Sociologia. Universidade Federal de Goiás. Goiânia. 2014. 103f.
- TAMAYO, *Cultura e Saúde nas Organizações*. Porto Alegre: Artmed, 2004.