

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

ROSEMARY DA SILVA PAIXÃO

**DOENÇAS OCUPACIONAIS NA PRÁTICA DOCENTE: UM OLHAR VOLTADO PARA
CONSCIENTIZAÇÃO E PREVENÇÃO**

São Paulo

2015

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

ROSEMARY DA SILVA PAIXÃO

**DOENÇAS OCUPACIONAIS NA PRÁTICA DOCENTE: UM OLHAR VOLTADO PARA
CONSCIENTIZAÇÃO E PREVENÇÃO**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
à Banca examinadora da Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo para
obtenção do Diploma de Pedagogia.
Orientadora: Prof^a. Dr^a. Terezinha Calil Padis
Campos.**

São Paulo

2015

DEDICATÓRIA

Dedico esta pesquisa à minha primeira amiga, que tive a honra de conhecer quando criança, nos primeiros anos do Ensino Fundamental I, e cujo processo de transformação acompanhei. Incentivada à dança pela mãe, Silvana Baierl, foi imersa em atividades corporais desde muito jovem e, devido à sua facilidade, adquiriu muita agilidade e leveza, tendo muito destaque em relação às outras crianças. Na fase adulta, tornou-se professora de dança e teve muito êxito em sua profissão. Contudo, infelizmente, aos 25 anos de idade, devido a um grave acidente, perdemos essa grande amiga.

Também gostaria de dedicar a pesquisa ao meu falecido pai, que embora não tenha tido a oportunidade de acompanhar os frutos desses longos anos de estudos os quais trilhei, sei que ele sempre acreditou em meu potencial. Apesar de estarmos em planos diferentes, ele sempre torceu por mim.

Por isso, dedico o fruto de minhas pesquisas ao meu amado pai, Jair Cláudio da Silva, e a minha adorável amiga e professora, Catarina de Araújo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus familiares que tanto me incentivaram nesse percurso acadêmico e apoiaram financeiramente meus estudos, pois sem eles não seria possível estudar na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Em especial ao meu marido, André Luís da Paixão, que acompanhou toda a minha trajetória, dando orientações e me auxiliando sempre que necessário. Também gostaria de estender o agradecimento em especial aos professores colaboradores, sendo esses uma fonte de inspiração para a concretização da pesquisa, fazendo de mim uma educadora atenta e consciente das responsabilidades como profissional que atua na área educacional.

Também agradeço à professora-orientadora: Prof^a. Dr.^a Terezinha Calil Padis Campos, pois sempre foi muito atenciosa, paciente e acolhedora.

Outra professora que muito contribuiu para a pesquisa foi a: Prof^a. Dr.^a. Maria Lúcia Mello sempre me incentivando e dando sugestões no trajeto acadêmico.

RESUMO

A presente pesquisa busca uma maior compreensão sobre as doenças ocupacionais na prática docente da rede pública estadual de São Paulo, visto que o adoecimento desses profissionais se agrava na carreira por conta dos longos anos de profissão e dos desgastes sofridos pelo esforço do corpo físico e pela mente, diante de tantas exigências: da família, da equipe gestora e da própria sociedade. Destaco as relações interpessoais entre professores, alunos, e equipe gestora como grandes influenciadores do adoecimento, devido aos inúmeros conflitos e à falta de suporte financeiro e emocional da comunidade escolar e gestão. A situação agrava-se com os docentes já doentes e readaptados para setores divergentes de sua formação de origem e, nos casos mais graves há exoneração da rede pública de ensino. As doenças ocupacionais com mais incidência nos Educadores da rede estadual são: a depressão em 1º, os problemas osteomusculares em 2º, o transtorno de ansiedade em 3º, e a rouquidão em 4º. No que se refere aos procedimentos metodológicos, a pesquisa desenvolveu-se alicerçada no levantamento bibliográfico, nas entrevistas de diversos professores, nas leis que regem o magistério e no estudo de tabelas pautadas no sindicato dos professores da rede pública do estado de São Paulo.

Palavras-chave: doenças ocupacionais na prática docente; relações interpessoais-docente-discente-gestores; readaptação e exoneração.

ABSTRACT

The present research consist in understanding about the occupational diseases, in the teaching practice in the public school in State of São Paulo. Since the illness is worsening in the professional career due to the long years of occupation and the wear suffered by the effort of the physical body and mind, with so many requirements by: family, management team, society itself. I emphasize interpersonal relationships between teachers, students and management team as major influencers of illness due to lack of financial and emotional support of the school community and management. The situation worsens with teachers already sick and readapted for different sectors of you graduation of origin and the most serious cases the exoneration of the Public Education Network. Occupational disease with more incidence in the State Network of Educators are depression in 1º, musculoskeletal problems in 2º, anxiety disorder in 3º and hoarseness in 4º. As regards, the methodological procedures, grounded research develops in the literature, on interviews of several teachers, the laws governing the Magisterium and in the tables of study guided the Teachers Union Public Network of São Paulo.

Key Words: occupational diseases; interpersonal relationships between teachers; students and management team; readapted and exoneration.

EPÍGRAFE

Se não quiser adoecer - Fale de seus sentimentos. Emoções e sentimentos que são escondidos, reprimidos, acabam em doenças como: gastrite, úlcera, dores lombares, dor na coluna. Com o tempo a repressão dos sentimentos degenera até em câncer. Então vamos desabafar, confidenciar, partilhar nossa intimidade, nossos segredos, nossos pecados. O diálogo, a fala, a palavra, é um poderoso remédio e excelente terapia.

Se não quiser adoecer - Tome decisão. A pessoa indecisa permanece na dúvida, na ansiedade, na angústia. A indecisão acumula problemas, preocupações, agressões. A história humana é feita de decisões. Para decidir é preciso saber renunciar, saber perder vantagem e valores para ganhar outros. As pessoas indecisas são vítimas de doenças nervosas, gástricas e problemas de pele.

Se não quiser adoecer - Busque soluções. Pessoas negativas não enxergam soluções e aumentam os problemas. Preferem a lamentação, a murmuração, o pessimismo. Melhor é acender o fósforo que lamentar a escuridão. Pequena é a abelha, mas produz o que de mais doce existe. Somos o que pensamos. O pensamento negativo gera energia negativa que se transforma em doença.

Se não quiser adoecer - Não viva de aparências. Quem esconde a realidade finge, faz pose, quer sempre dar a impressão que está bem, quer mostrar-se perfeito, bonzinho etc., está acumulando toneladas de peso... uma estátua de bronze, mas com pés de barro. Nada pior para a saúde que viver de aparências e fachadas. São pessoas com muito verniz e pouca raiz. Seu destino é a farmácia, o hospital, a dor.

Se não quiser adoecer - Aceite-se. A rejeição de si próprio, a ausência de autoestima, faz com que sejamos algozes de nós mesmos. Ser eu mesmo é o núcleo de uma vida saudável. Os que não se aceitam são invejosos, ciumentos, imitadores, competitivos, destruidores. Aceitar-se, aceitar ser aceito, aceitar as críticas, é sabedoria, bom senso e terapia.

Se não quiser adoecer – Confie. Quem não confia, não se comunica, não se abre, não se relaciona, não cria liames profundos, não sabe fazer amizades verdadeiras. Sem confiança, não há relacionamento. A desconfiança é falta de fé em si, nos outros e em Deus.

Se não quiser adoecer - Não viva Sempre triste! O bom humor, a risada, o lazer, a alegria, recuperam a saúde e trazem vida longa. A pessoa alegre tem o dom de alegrar o ambiente em que vive.

O bom humor nos salva das mãos do doutor. Alegria é saúde e terapia.

Dr. Dráuzio Varela

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
1. ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO	4
1.1 A imagem do professor perante a sociedade	5
1.2 Atribuições do pedagogo e seus desgastes	6
1.3 Indicadores do mal-estar docente	7
1.4 Espaços conflitantes nas Unidades Escolares	8
2. O PAPEL DO DIRETOR NA UNIDADE ESCOLAR	10
2.1 Um breve histórico sobre os diretores de escola da rede estadual de São Paulo	12
2.2 Atribuições e competências exigidas do diretor de escola pela Secretaria Estadual de Educação de São Paulo	14
2.3 Pressão, cobrança e excesso de solicitações	16
3. SAÚDE X DOENÇAS	18
3.1 Doenças ocupacionais identificadas na esfera docente	19
3.2 Problemas Fonoarticulatórios	20
3.3 Hospital Servidor Público	24
3.4 Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT)	29
3.4.1 Conhecendo a terminologia Ergonomia Organizacional	32
3.5 Síndrome de Burnout	35
3.5.1 Sintomas do Burnout	37
3.5.2 Relatos de Entrevistas citadas com docentes acometidos pelo Burnout	39
3.6 Problemas advindos do estresse	42
4. AFASTAMENTOS LONGOS NAS INSTITUIÇÕES EDUCACIONAIS PÚBLICAS ESTADUAIS	46
4.1 Licenças por longos períodos	46
4.2 Principais readaptações	47
4.3 Licenças médicas mais solicitadas	48
4.4 Exonerações	50
5. A ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL PEDAGOGO NA FORMAÇÃO DOS EDUCADORES	52
5.1 Ações que buscam minimizar o sofrimento docente	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
ANEXOS	61

TABELA 1

Tabela 1-Principais indicadores que afetam o trabalho docente	48
Tabela 2-Principais doenças que acometem docentes na rede estadual de São Paulo	49
Tabela 3-Exoneração e nomeação da rede estadual de São Paulo	51

FIGURAS

Figura 1- Sistema fonador vocal	22
Figura 2- Localização das pregas vocais na laringe	23
Figura 3- Cordas vocais	23

QUADROS

Quadro 1 - Relacionamentos interpessoais e o papel de mãe	39
Quadro 2 - Relações interpessoais entre docente e discente	40
Quadro 3 - Relato do papel docente	41
Quadro 4 - A cobrança excessiva do professor: o modelo perfeccionista	41
Quadro 5 - Descrição sobre a falta de recursos na escola	41
Quadro 6- O papel do professor e do gestor	42

INTRODUÇÃO

O meu ingresso na rede pública deu-se em 2006, época em que eu, já formada em Letras, atuava como professora de Língua Portuguesa e Língua Inglesa nas Instituições Municipais e Estaduais de São Paulo. Mas conforme os anos foram passando, percebi que somente essa Graduação não era suficiente, devido ao público alvo ser somente os alunos do Fundamental II e Ensino Médio; sendo assim, percebi a necessidade de ampliar meus conhecimentos fazendo o curso de Pedagogia, pois a amplitude de conhecimentos e o público alvo abarcado começa desde a Educação Infantil indo até o Fundamental I, permeando coordenação e gestão escolar. Assim, de fato, havia uma completude dos dois cursos.

Contudo, ao começar a trabalhar nas escolas em 2006, percebi que não somente os alunos precisavam de atenção e orientação, mas o grupo docente também exigia uma atenção especial, pois eles estavam adoecendo e isso comprometia o processo educacional. Essa constatação só foi possível devido ao contato diário com diversos profissionais, ocorrido nos vários ambientes da unidade escolar nas quais trabalhei. Diante disso, dei início à presente pesquisa, que surgiu devido à minha experiência como docente. Se, no início da carreira, tudo era encantador e motivador, infelizmente, com o passar dos anos, o encantamento dava lugar à dor, e a motivação, à desmotivação.

Com isso, percebi que alguns profissionais estavam desistindo da profissão docente. Isso me causou profundas angústias, as quais só foi possível abarcar devido à minha mudança de postura; dessa forma tornei-me uma docente com olhar mais crítico e com maior preocupação com o bem-estar dos demais colegas, pois na unidade escolar somos um grupo colegiado, não estava mais sozinha: eu de fato pertencia a um grupo e, nessa minha transição, comecei a constatar que alguns docentes estavam com problemas graves de saúde e o número de afastamentos de colegas na área educacional era muito elevado.

Diante desse fato, comecei a delinear a presente pesquisa, partindo de uma incompreensão de ver colegas da área docente sendo afastados por longos períodos, readaptados e, em situações mais graves, chegando ao abandono da profissão pública como docente, evidenciando-se um grande número de exonerações. Assim, essa observação só foi possível, porque eu ficava longos períodos na sala dos professores, participando de reuniões pedagógicas, em que o contato era diário. Nesses momentos de interações, reflexões e conflitos, eu pude observar questões que me chamaram a atenção

como: comprometimentos graves de saúde dos mais diversos tipos, isolamento, faltas sem justificativas e agressões verbais. Para o meu espanto, esses profissionais estavam sendo readaptados para cargos que não condiziam com sua formação inicial, o que me causou muitas inquietudes: as patologias já faziam parte desse profissional ou foi o contato com a esfera docente que lhe trouxe agravos; por conta disso, dei início a presente pesquisa.

Para a realização deste estudo, foi feito um levantamento bibliográfico sobre as principais doenças que surgem no exercício docente, especialmente a Síndrome de Burnout, que retrata diversas implicações como: a perda de sentido para o trabalhador de sua relação com o trabalho, fazendo com que as coisas deixem de importar; a desistência; o desânimo; e o descrédito de tudo e todos à sua volta. Para embasamento teórico foi usada a obra de Wanderley Codo. Também foram destacados os espaços conflitantes nas unidades escolares, assim como o papel do gestor na resolução de conflitos a fim de minimizar o sofrimento docente e fazer da esfera educacional um lugar mais harmonioso e produtivo. Outro documento de suma importância para constituição dessa pesquisa foram os documentos oficiais da rede pública como o Estatuto do Funcionário Público e o Estatuto do Magistério, os quais explicitam e regem a função docente, trazendo à luz informações sobre as exonerações. E para finalizar os estudos, trazemos uma proposta de conscientização e prevenção aos docentes.

O Objetivo Geral da presente pesquisa é compreender quais são as principais doenças decorrentes do exercício docente e que causam longos afastamentos, readaptações, exonerações, e propor ações preventivas que busquem a conscientização no trato das doenças que acometem os educadores e, com isso, propiciar um melhor ambiente de trabalho para os profissionais da área educacional.

Dentre os objetivos específicos, estão identificar:

- I. As principais doenças ocupacionais na esfera docente;
- II. A Síndrome de Burnout;
- III. Os ambientes na unidade escolar que são mais conflitantes e geradores de rupturas, pessoais e profissionais.

A Metodologia utilizada na presente pesquisa está alicerçada na análise bibliográfica, realizada por meio de diversas leituras. O referencial teórico também terá como norteadores os documentos oficiais da rede estadual, como a resolução 52 de 2013, a LDB 9394, de 1996; o Estatuto do Funcionário Público de São Paulo; o Estatuto do Magistério; e o site

oficial do Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo (APEOESP) e as demais leis que abarcam a profissão de educador. Na primeira parte deste trabalho, visamos a compreender quais são as doenças que mais têm incidência da vida profissional dos docentes, inicialmente por meio de levantamento bibliográfico. Na segunda fase da pesquisa, analisar tabelas, gráficos e entrevistas sobre as principais doenças.

1. ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO

De acordo com a Resolução Estadual (2013, p. 7) compete ao profissional da educação.

Formação geral humanística e crítica, comprometida com a construção e ampliação de uma sociedade mais justa, posicionada contra as desigualdades sociais e qualquer forma de opressão, que garanta a todos as mesmas oportunidades de desenvolvimento de suas potencialidades. Exige, também, formação específica referenciada nas diversas áreas de conhecimento e no seu papel político em contribuir na apropriação e transformação da cultura. Pressupõe uma formação que habilite o educador a interpretar e fazer conexões com vivências de cunho ambiental, econômico, político, social, cultural e educacional; a dialogar sobre tais vivências e a realizar ações que promovam a qualidade da escola, em especial, que propiciem ensino e aprendizagem relevantes para uma formação integral, que prepare o aluno para a atuação ética, sustentável e transformadora na vida pessoal e social. Com isso, o exercício profissional dessa natureza implica ação/reflexão/ação, ou seja, exige uma atitude reflexiva, fundada na realidade educacional e na pesquisa, para a constituição de uma prática pedagógica emancipatória, referenciada e pertinente à formação do aluno, à prática educativa, ao meio em que atua e à finalidade da educação. Em síntese, implica conhecimentos dos elementos sócio-históricos, políticos e culturais que interferem na construção da escola que temos e desenvolvimento de processos políticos e educativos direcionados à construção da escola que queremos: centrada no ensino contextualizado, na transversalidade de conteúdos escolares referenciados no conhecimento da realidade, do projeto de educação nacional, do sistema educativo, da escola como instituição, das diferentes tendências pedagógicas, de ensino e de aprendizagem, de desenvolvimento humano, em seus aspectos físicos cognitivos, afetivos e socioculturais. Nessa perspectiva, espera-se que o educador se expresse por meio de práticas que atendam às demandas da sociedade brasileira, do sistema de ensino e do diálogo entre educadores nos diferentes níveis do sistema (entre educador e aluno no âmbito da escola e entre educador e comunidade). A construção desse profissional exige providências do sistema de ensino e atitude do educador para assegurar o direito e o dever em relação à formação continuada em serviço centrada na análise, reflexão e efetivação de ações que respondam às demandas educacionais direcionadas à luta pela educação como direito de todos. Pressupõe o desenvolvimento de competências e habilidades que expressem a compreensão do educador a respeito da relação entre a escola e a sociedade em geral, a comunidade local, a sua função social e os espaços nos diferentes níveis do sistema de ensino, federal, estadual, escola e sala de aula.

Diante da resolução 52 de 2013, explicitada acima na íntegra, sobre a atuação do profissional educador, fica evidente que esse profissional muito contribui para sociedade, pois sua atuação perpassa diversas esferas - sociais, políticas, culturais - dignificando e ampliando o processo de aprendizagem, devido a ser um grande incentivador do

desenvolvimento humano, sendo uma de suas premissas desenvolver o senso crítico e propiciar momentos significativos de aprendizagens sólidas para os educandos.

Outro lugar de atuação desse profissional é na formação holística, que enfatiza a importância das partes integrando-se em totalidades que as abarcam, ao mesmo tempo em que busca a superação dos saberes fragmentados e o estabelecimento de um saber da totalidade do ser humano; com isso, almeja-se que o educando seja potencializado ao máximo em suas capacidades e sua formação humanística, para ser uma pessoa melhor de conviver em sociedade, pois nas inter-relações há profundas trocas entre o educador e o educando.

Com isso, percebe-se a importância do educador, por meio dele praticamente todas as demais profissões passam, fazendo desse profissional um grande pilar para as demais profissões. A atuação dele é fundamental para o sucesso e progresso da sociedade, pois a educação é um caminho a ser trilhado por vários profissionais imbuídos e desejosos de transformação de seu meio e grande incentivador para melhorar as humanidades.

1.1 A imagem do professor perante a sociedade

O professor é um mediador de conhecimentos e interventor nas ações pedagógicas no processo ensino aprendizagem e na relação docente-discente. De acordo com a Lei 9394/1996 no artigo 13, inciso III, é de incumbência do docente zelar pela aprendizagem do aluno; contudo, o compromisso, os deveres diante de seus afazeres não são os únicos aspectos, pois a sociedade na qual esse profissional está inserido tem um peso muito forte. Para Zaragoza (1999, p. 39):

Curioso observar o tratamento que recebe a figura do professor nas seções fixas de educação que publicam diariamente a maioria dos grandes jornais nacionais. Em outras ocasiões, os professores aparecem na seção de justiça, o que também é sintomático. Nos referidos meios de comunicação, observa-se duas linhas contrapostas nos enfoques do professor: de um lado, apresenta-se a profissão docente como uma profissão conflitiva; de outro divulga-se na imprensa, mas sobretudo no cinema e na televisão, que tem maior força de penetração social, o enfoque que apresenta a profissão docente como uma atividade idílica, ou seja, fantasioso, centrada quase exclusivamente na relação interpessoal com os alunos.

Há uma profunda discrepância na forma de se valorizar o professor. Por um lado, apontamentos sobre a profissão em relação aos conflitos diários impostos aos docentes revelam como as questões de indisciplina prejudicam as atividades educacionais e causam

profundos transtornos no ambiente educacional, assim como a falta de recursos financeiros para aquisição de materiais possibilitando, conseqüentemente, aulas mais atrativas. Por outro, aparecem nos meios de comunicação constantemente relatos sobre a importância do docente amplamente apresentados nos programas jornalísticos, nas redes televisivas e nos programas políticos, nos quais se fala da importância das verbas orçamentárias serem destinadas à educação. Isso é o oposto do que ocorre: com a baixa valorização social, financeira e política, esse profissional acaba sendo desprestigiado com baixíssimos salários, o que leva muitos professores a trabalhar em vários períodos, causando um estado de alto estresse e, em consequência, o abandono da profissão.

1.2 Atribuições do pedagogo e seus desgastes

O profissional pedagogo exerce práticas sociais cujas finalidades são organizar, compreender e transformar as práticas sociais educativas que dão sentido e influenciam a vida das pessoas. De acordo com a autora, a Pedagogia impõe um filtro de significados à multiplicidade de práticas que ocorrem em vários momentos da vida, já a educação realiza-se no atacado, enquanto a Pedagogia se realiza no varejo (FRANCO, 2012, p. 153).

Diante disso, fica evidente a distinção de significados que a autora Maria Amélia do Rosário Franco faz, ao pontuar que a prática educativa busca atender à massa e a Pedagogia busca trabalhar com a minoria, ou seja, trabalhar com pequenos grupos.

Às luzes de Franco (2012), há vários dilemas que causam profundos desgastes à prática docente, como as diversas demandas exigidas dos profissionais pedagogos, com cobranças sobre a alfabetização dos educandos cada vez mais cedo. Assim, os principais agentes influenciadores desses desgastes são os pais, as escolas, os sistemas de ensino e a sociedade.

Contudo, se houvesse mais momentos de diálogo entre todos os envolvidos, esses desentendimentos poderiam ser minimizados. Além do diálogo, é preciso que haja articulação com as expectativas de um grupo e a existência de um coletivo imbuído e desejoso de um bem maior, a melhoria do clima no trabalho, procurando oportunizar momentos de reajustes nas tensões e, conseqüentemente, ampliar o aproveitamento no processo de aprendizagem dos educandos.

Essas ações são possíveis se os profissionais da pedagogia forem capazes de adentrar a cultura escolar, procurando expandi-la e compreendê-la como uma ação coletiva, composta de negociação, fazendo com que seja uma mola propulsora para a qualidade nos processos educativos e tendo a capacidade de fazer as intervenções adequadas.

1.3 Indicadores do mal-estar docente

A prática docente está acometida por várias situações de tensões e conflitos que deterioram o bem-estar do profissional educador que ocorrem com muita frequência nas relações docente-discente, docente-docente, docente-equipe gestora e docente-família. Contudo, há algumas problemáticas sobre as quais é necessário precisam refletir.

Zaragoza, ao classificar os possíveis fatores que configurariam a presença do mal-estar do educador, refere-se à classificação estabelecida por Blase (1982, p. 103 apud ZARAGOZA, 1999, p. 27) a propósito do estresse dos professores. Ele distingue entre fatores primários, os quais incidem diretamente sobre a ação do professor em sala de aula, gerando tensões associadas a sentimentos e emoções negativas; e, fatores secundários, os quais se referem às condições ambientais, ao contexto em que se exerce a docência.

Diante dessa explicação sobre os indicadores é possível compreender que os fatores primários como o estresse estão presentes diariamente na vida profissional do educador e isso traz implicações severas para o desempenho profissional, pois quando o docente não consegue ter equilíbrio de suas emoções acaba comprometendo e dificultando o seu desempenho, isso se torna visível nas próprias relações interpessoais que são carregadas de conflitos e contradições.

Em relação aos problemas secundários, é importante aprender a lidar com as frustrações advindas de situações escolares difíceis e negativas, sejam elas relacionadas ao ambiente que se está inserido, o qual é, muitas vezes, mal estruturado, com poucos recursos: sala com pouca ventilação, goteiras nos dias de chuva, cadeiras quebradas, lousa em péssimo estado, luminosidade de baixa qualidade, todos esses fatores podem corroborar o mal-estar docente.

1.4 Espaços conflitantes nas Unidades Escolares

As características internas de algumas instituições impedem que essas possam realizar o que se espera delas. Problemas relacionados a horário, normas internas, localização, normas gerais com pouca flexibilidade, exigências de solicitações, reuniões marcadas pela instituição, avaliação dos alunos, visita dos pais e outras atividades, limitando o professor e levando a uma má qualidade nas atividades (ZARAGOZA, 1999, p. 50).

São inúmeros os fatores que implicam o trabalho educacional, serão pontuados alguns, fazendo uma intertextualidade à luz das concepções do autor José Manuel Esteves Zaragoza.

O acúmulo de cargo¹ é um agravo no que tange o horário de trabalho desse profissional, visto que há professores que trabalham em escolas com horários extremamente exaustivos e em alguns momentos mal têm tempo para seu deslocamento de uma unidade escolar para outra, tampouco para se alimentarem adequadamente, devido ao tempo de alimentação ser reduzido a 15 minutos.

Outro local de muitos conflitos é o ambiente intitulado sala de reuniões pedagógicas, local em que se dá o encontro com os demais colegas de componentes curriculares distintos, que trabalham na mesma unidade escolar. A reunião ocorre uma vez por semana com duração de 1 hora e 40 minutos e chama-se ATPC (Aula de Trabalho Pedagógico Coletivo). Nessa reunião, ocorre a reflexão sobre a aprendizagem dos alunos e problemas apontados da unidade escolar, e também a formação docente, devido ao fato de a reunião ser ministrada por uma coordenadora pedagógica. No entanto, muitas vezes, nesse momento de interações positivas, ocorrem muitas discussões e, em alguns momentos, há situações desrespeitosas as quais causam grandes constrangimentos, inibições, isolamento e, em casos mais graves, afastamento do professor e até pedidos de exoneração.

Além do citado acima, também há outro ambiente de diálogo aos quais o professor está exposto com mais frequência, em alguns casos, cinco vezes por semana: a sala dos professores. Esses encontros diários ocorrem no início do período, no intervalo ou no encerramento do dia. Pode ser um ambiente proveitoso, quando existe de fato a

¹ Acúmulo de cargo refere-se a ocupar dois cargos no funcionalismo público podendo esse ser: docente-docente, docente-técnico ou docente-científico, alicerçados no Estatuto do Magistério de São Paulo e na Lei complementar 836/97.

participação e colaboração, ou um momento conflitante, em que não há comunicação nas relações interpessoais, pois os profissionais se comportam como uma ilha, dificultando qualquer momento de interação.

A quantidade de funções exercidas atrapalha o desempenho, visto que as exigências são muitas e acabam acarretando desgastes, devido à sua não realização. Alguns exemplos desses desgastes são: preparação de atividades, aulas, correções de avaliações e atendimento aos pais.

A sala de aula também dificulta o bem-estar docente, com várias exigências dos profissionais, os quais têm que desempenhar múltiplos papéis como orientador, professor, conselheiro, irmão mais velho e, em alguns casos, ocorre o pensamento equivocado de que ele é o pai, embora seja, na realidade, o professor. Isso traz consequências, pois o fator instrução fica para segundo plano diante de tantas demandas.

Essa carga pesada imposta a esses profissionais faz com que eles se cansem devido a tantas exigências, o que ocasiona desgastes profundos. Diante disso, é preciso repensar todos os espaços de forma integradora, para que, de fato, possa se utilizar os recursos materiais e humanos da melhor maneira possível.

2. O PAPEL DO DIRETOR NA UNIDADE ESCOLAR

De acordo com as normas regimentais do Estado de São Paulo, o processo de escolha ao cargo de diretor ocorre por meio de concurso público para qual o que se exige a formação em nível superior com a habilitação em administração escolar ou com o curso de Pedagogia.

Diante do presente tema, será delineado o que se almeja de um diretor em uma unidade escolar, com base no documento da Associação Nacional de Profissionais da Administração da Educação (ANPAE):

Espera-se que o profissional tenha compromisso e capacidade de mediar com os demais segmentos da comunidade escolar, para elaborar o projeto político-pedagógico educacional (...). Assim, como um agente transformador, dinamiza e provoca as mudanças necessárias às aspirações e aos interesses da comunidade no processo educativo, assim como, a elaboração, execução, avaliação e reelaboração de um administrador do sistema até a relação que se desenvolva a sala de aula, além da área de acesso ou acomodação da demanda, direcionada para a melhoria do percurso do alunado, partindo da racionalização do uso da capacidade da rede física instalada, sua melhoria e, se necessário, sua expansão; projeto político-pedagógico, comprometido com o processo, a fim de que este proporcione condições para que o aluno seja o agente transformador da sociedade (ARROYO, 2010).

O diretor desempenha múltiplos papéis e sua orientação e participação na comunidade escolar é fundamental para uma escola de sucesso. Esse profissional precisa ter um vasto conhecimento de administração, mas ele também precisa ser um interventor em momentos conflitantes para gerir a unidade escolar, procurando fazer elos com o sistema educacional; conseqüentemente, precisa aprender a lidar com a comunidade na qual a escola está inserida, para que a escola não seja uma ilha e não viva no completo isolamento, pois isso a tornaria improdutiva, centralizada e pouco eficaz.

Com domínio técnico de sua função, o diretor deve compreender o envolvimento e as políticas públicas e aprender a lidar com aspectos afetivos das relações interpessoais que reforçam o sentido do ato de compartilhar, compreendendo que a escola está inserida na sociedade e buscando o entrosamento - ou seja, os elos, a escola, a comunidade, a equipe docente e discente – fazendo com que a escola passe para um processo de

descentralização², em que todos podem participar, e com isso o crescimento é horizontal e não mais vertical.

Com uma Gestão nesses moldes, há um forte favorecimento entre organização do sistema emancipatório que se propõe a se desenvolver. Um ponto importante nessa forma de trabalhar é a qualidade nas decisões tomadas coletivamente e as ações desenvolvidas compartilhadamente. Com isso, garante-se a continuidade das políticas e práticas pedagógicas, uma vez que estas são formuladas e geridas coletivamente.

O documento ressalta que a descentralização pode constituir um dos processos mediadores mais significativos para o fortalecimento da democracia, implicando:

- Nova forma de conceber a sociedade e as relações sociais com desnudamento crítico de sua condição atual;
- Envolvimento efetivo de todas as instâncias que atuam direta e indiretamente no processo educativo;
- Decodificação do saber historicamente produzido;
- Acesso a esse saber como direito universal;
- Transformação de observadores passivos em agentes construtores da própria história.

Diante do explicitado compreende-se que a descentralização permite, pela pluralidade de ações e pela teia de relações, construir um canal de diálogo na articulação que envolve os conflitos, procurando assumir características de uma expressão de cidadania, sendo essas almejadas em um diretor comprometido com sua prática educadora. Também se espera que ele auxilie sua comunidade a encontrar a melhor linha filosófica, que atenda às reais necessidades da escola.

² O processo de descentralização na esfera educacional tem o significado de integrar diversas pessoas no processo decisório. Essa descentralização está legitimada pela Constituição Federal de 1988, em que se ressalta a importância da gestão participativa e integradora. E isso requer, necessariamente, por parte dos atores envolvidos, uma aprendizagem ativa e coletiva. Uma alternativa para exercitar a democratização do espaço público, com fortalecimento da cidadania. Com isso, todos podem e devem participar das decisões escolares.

2.1 Um breve histórico sobre os diretores da rede estadual de São Paulo

As nomenclaturas utilizadas para o cargo são as mais diversas, desde diretor de escola a administrador e gestor. Contudo, aqui será utilizado diretor de escola. São muitas as implicações exigidas na profissão e o grau de complexidade é muito grande, pois há inúmeros desafios que obstruem ou dificultam o processo educativo no cotidiano das escolas, como a falta de clareza em relação às mensagens emitidas pela cúpula para as escolas ou, para piorar, serem deixadas de lado pelos diretores e professores. A comunicação resumia-se em aspectos burocráticos de registros, fluxo escolar e arquivamento de papéis (SANTOS, 2002, p. XIV).

Diante disso, é preciso que um profissional que deseja aprimorar e consequentemente administrar com eficiência leve em consideração alguns aspectos como: os reais problemas na esfera educacional, a contextualização e a necessidade de mudanças, procurando utilizar a TIC³ para responder às mudanças solicitadas pela sociedade.

Também deve ser considerada a formação contínua do profissional diretor de escola bem como de uma consciência crítica, exigindo dele um comportamento pró-ativo, antes que reativo, diante das inúmeras solicitações e pressões exigidas do cargo.

Algumas indagações são pertinentes de se trazer ao bojo desse trabalho: se o diretor de escola compreende as mudanças que ocorrem dentro e fora do ambiente escolar e quais são suas contribuições à prática educacional. Segundo Ferreira (apud SANTOS, 2002, p. XVI):

Há que se conscientizar que uma organização [...] nada mais é que uma parte discreta do ambiente composto por três elementos completamente integrados entre si e com o meio ambiente. A **estrutura**, em que se define o papel da organização no ambiente, do indivíduo na organização e dos relacionamentos entre os elementos; a **tecnologia**, em que as pessoas encontrarão os recursos de que necessitam para cumprir o seu papel e as especificidades das suas atribuições; o **comportamento** das pessoas que possuem conhecimento e competência para realizar um trabalho.

³ A terminologia TIC significa: Tecnologia da Informação e Comunicação, comumente usada na rede estadual de ensino. Essa ferramenta é usada na construção social do conhecimento e para aprendizagem compartilhada e autônoma, permitindo constatar a importância de uma cultura digital, e o desenvolvimento de uma nova sociedade baseada na informação e no conhecimento.

De acordo com Santos, há uma relação muito importante entre a estrutura laboral do profissional, as inter-relações e o uso das tecnologias, fazendo delas um forte aliado do conhecimento e aprimoramento das práticas pedagógicas.

2.2 Atribuições e competências exigidas do diretor de escola pela Secretaria Estadual de Educação de São Paulo

De acordo com a resolução 52, de 14 de agosto de 2013, da rede estadual de São Paulo é de suma importância que o diretor de escola conheça os problemas e conflitos que afetam o convívio social (saúde, segurança, dependência química, educação para o trânsito, pluralidade cultural, ética, sustentabilidade ambiental, orientação sexual, trabalho e consumo), e compreender como eles podem provocar preconceitos, manifestações de violência e impactos sociais, políticos, econômicos, ambientais e educacionais, reconhecendo a si mesmo como protagonista e agente transformador no âmbito de sua atuação profissional.

Com isso, é possível perceber que a demanda solicitada a esse profissional é muito grande e para que ele seja um bom articulador no que tange à formação continuada é importantíssimo o poder de reflexão e atitudes de iniciativa, que busquem a melhor maneira de proceder com os encaminhamentos adequados no qual o coletivo seja amplamente atendido.

Outro ponto abarcado na resolução é a capacidade de aprimorar as práticas educacionais, devendo essas ficarem abertas às transformações dentro e fora do ambiente escolar; a iniciativa na resolução de conflitos, proposições de projetos, assim como a criatividade, a vontade de aprender, a abertura às mudanças, e ter a consciência da necessidade de uma educação de qualidade e das implicações éticas e políticas do seu trabalho.

Além das informações citadas, o profissional também precisa compreender os processos de implementação das políticas educacionais da Secretaria de Educação do Estado de São Paulo (SEE/SP), seus programas e projetos que podem ser consultados em diversos documentos da rede estadual. Deve também compreender a composição, os papéis e funções da equipe de uma escola e do sistema de ensino e as normas que regem as relações entre os profissionais que nela trabalham.

Quando o diretor consegue ter atitudes integradoras ele favorece o ambiente de trabalho e a prática pedagógica ocorre com fluidez; porém, quando isso não ocorre, geram-se angústias, sofrimentos e alguns professores acabam entrando no processo de readaptação, ou seja, mudança de atividade profissional (por doença ou outros motivos). Com isso, o profissional é realocado para outra função que não necessariamente tem os

encargos de sua formação inicial. Quando a readaptação não é favorável, alguns profissionais em seu desespero solicitam a exoneração⁴ do cargo.

Por isso, é de suma importância à prática administrativa desenvolver processo de ação e investigação que possibilitem o aperfeiçoamento do profissional e sua prática pedagógica, devendo levar em conta as dimensões cognitivas, afetivas e sociais e as relações com o contexto no qual se inserem as instituições de ensino para atuar sobre tal contexto.

Articular as relações interpessoais, as aprendizagens e contextualizar o meio educacional é algo muito difícil de ser realizado, e o problema ocorre pela falta dessa articulação prejudicando o corpo docente na unidade educacional.

Para Santos (2002), a escola é o espelho do administrador. Com isso, fica claro que o diretor tem um papel fundamental no sucesso ou no fracasso da escola.

Participar dos espaços coletivos, visando à reflexão e análise das práticas educativas e ao planejamento, acompanhamento, avaliação e replanejamento do trabalho escolar é algo de extrema importância. Assim como incentivar os projetos e auxiliar na sua execução, pois quando o docente solicita apoio do seu diretor e esse não o apoia, acaba ocasionando um mal-estar; desestimulado, o educador acaba desistindo do projeto da escola, do aluno e da profissão, visto que são muitos os entraves na esfera docente, espera-se que haja um ponto de equilíbrio para que situações como essa diminuam.

Outro elo que muito contribui com o crescimento escolar é a relação escola-comunidade. Porém, para que isso aconteça, é preciso compreender a escola como parte da comunidade escolar, uma vez que ela é constituída pelos professores, pela equipe gestora, pelos alunos, pelos funcionários e pelos pais e/ou responsáveis pelos alunos.

Sendo assim, a visão global do diretor, o acolhimento e o canal de diálogo com a comunidade escolar é uma ferramenta essencial para ascensão no desenvolvimento da unidade educacional. Com isso, ao se desenvolverem parcerias com a comunidade escolar e demais organizações, há um ganho para todos. Acabam-se construindo espaços coletivos

⁴ Exoneração significa a desistência do profissional de sua profissão, ou seja, demitir-se. Sendo que isso pode ocorrer por solicitação do empregado ou solicitação do empregador.

de participação entre escola, família e comunidade, um bem necessário que eleva o potencial da escola, melhora as relações e leva ao aprimoramento de todos os envolvidos.

A resolução 52 de 2013 da rede estadual traz o perfil do diretor de escola que será colocado na íntegra nas linhas que se seguirão.

De acordo com a resolução 52 (2013, p.15):

Compete ao diretor promover ações direcionadas à coerência e consistência de um projeto pedagógico centrado na formação integral dos alunos. Tendo como objetivo a melhoria do desempenho da escola, cabe-lhe, mediante processos de pesquisa e formação continuada em serviço, assegurar o desenvolvimento de competências e habilidades dos profissionais que trabalham sob sua coordenação, nas diversas dimensões da gestão escolar participativa: pedagógica, de pessoas, de recursos físicos e financeiros, de resultados educacionais do ensino e aprendizagem. Como dirigente da unidade escolar, cabe-lhe uma atuação orientada pela concepção de gestão democrática e participativa, o que requer compreensão do contexto em que a educação é construída e a promoção de ações no sentido de assegurar o direito à educação para todos os alunos e expressar uma visão articuladora e integradora dos vários setores: pedagógico, curricular, administrativo, de serviços, das relações com a comunidade. Compete, portanto, ao diretor de escola uma atuação com vistas à superação de condições adversas ao desenvolvimento de uma educação de qualidade, ou seja, centrada na organização e desenvolvimento de ensino que promova a aprendizagem significativa à formação do aluno: pessoal, social e para o mundo do trabalho.

Diante do perfil do diretor é possível compreender que esse profissional precisa de um vasto conhecimento para administrar uma unidade educacional, tanto em questões documentais, a fim de entender os detalhes da vida funcional, como em questões de organização didático-pedagógica no processo ensino-aprendizagem dos alunos. As questões relacionadas ao bem-estar dos professores também são de incumbência do diretor, que precisa ser um eixo de equilíbrio e motivação quando os momentos difíceis emergirem.

2.3 Pressão, cobrança e excessos de solicitações

São muitas as atribuições de um diretor escolar, tanto no que se refere a administrar a escola, como nas questões relativas à vida funcional docente e dos demais funcionários, aos prontuários e demais documentos da unidade educacional, como os registros da vida educacional discente, relatórios de medidas e ações propostas pela Secretaria da Educação e levantamentos estatísticos. Também não se pode esquecer das instalações, a

infraestrutura material e pessoal, que, no caso das escolas da rede pública estadual paulista, é bastante precária (SANTOS, 2002, p. 4).

São muitos os entraves explicitados pelo autor, o que denota uma excessiva preocupação com questões burocráticas. Contudo, é importante compreender que o processo ensino-aprendizagem deve andar lado a lado com as questões administrativas.

Diante disso, percebe-se que a quantidade de solicitação a esse profissional é muito grande e não pode ser deixada de lado a cobrança da sociedade em relação ao desempenho dos alunos, sendo esses aferidos por provas de larga escala como o é o caso do Saresp⁵, que geram desgastes e inúmeras frustrações. Quando um bom desempenho não é atingindo, causa um grande conflito entre diretores, professores, alunos e pais, devido aos graves conflitos, gerando uma carga muito pesada de cobranças dos familiares e das diretorias de ensino (órgão responsável por gerir as escolas da rede estadual).

⁵ SARESP é uma avaliação em larga escala aplicada anualmente, desde 1996, pela Secretaria da Educação do Estado de São Paulo para avaliar o Ensino Básico na rede estadual. A sigla Saresp significa: Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo.

3. SAÚDE Vs DOENÇAS

Para maior compreensão da terminologia saúde serão utilizados neste trabalho alguns artigos e incisos. A Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e outras providências.

Título I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta lei regula, em todo território nacional, as ações e serviços de saúde, executados isolada ou conjuntamente, em caráter permanente ou eventual, por pessoas naturais ou jurídicas de direito Público ou privado.

Art. 2º A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado promover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício.

§ 1º O dever do Estado de garantir a saúde consiste na formulação e execução de políticas econômicas e sociais que visem à redução de riscos de doenças e outros agravos e no estabelecimento de condições que assegurem acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.

§ 2º O dever do estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade.

Art. 3º Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do país, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outras, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais (Redação dada pela lei nº 12.864, de 2013).

Parágrafo único. Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do dispositivo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.

Diante do exposto pela Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990, à luz do trabalho, saúde não é uma terminologia aplicada apenas a indivíduo que não está acometido por alguma doença⁶. Há diversos fatores, como a falta de um local adequado para morar, um ambiente de trabalho conflituoso, a falta de condições financeiras e trabalhos precários, também implicam em questões de saúde pública. Assim, é fundamental a compreensão das questões de saúde como um conjunto de fatores para os quais, se não forem dados a

⁶ Doença significa um conjunto de sinais e sintomas específicos que afetam um ser vivo, alterando o seu estado normal de saúde. Em geral, a doença é caracterizada como ausência de saúde, um estado que ao atingir um indivíduo provoca distúrbios das funções física e mentais. De acordo com a Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990

devida atenção, poderão levar o(s) indivíduo(s) a doenças que podem impossibilitá-lo(s) de exercer a profissão.

Além da compreensão sobre a terminologia saúde é preciso compreender que são mencionadas na lei a integração entre o bem-estar físico, mental e social, sendo esses fundamentais para uma melhor qualidade de vida.

Contudo, quando há uma profunda desconexão entre esses três alicerces mencionados anteriormente ocorre o aparecimento das doenças, visto que sua presença pode se dar por fatores exógenos, relacionados ao ambiente ou endógenos, ao próprio organismo.

3.1 Doenças ocupacionais identificadas na esfera docente

Segundo Codo (2002), as implicações das atuais exigências em relação ao trabalho dos (as) educadores(as) alertam para o sofrimento e a crise de identidade que ora vivenciam, numa realidade social cada vez mais deteriorada, onde são chamados a continuamente provar sua competência profissional:

Quanto maior a defasagem entre o “trabalho como deve ser” e a “realidade do trabalho” nas escolas, maior será o investimento afetivo e cognitivo exigido ao professor, maior será o esforço realizado, e por isso, maior será seu sofrimento no cotidiano do trabalho” (CODO, 2002, p. 85, aspas do autor).

Conseqüentemente, segundo Codo, ocorrem maiores agravos à saúde, provocados pelo aumento das cobranças e potencializados em contextos de inadequadas condições de trabalho.

Diante disso, observam-se múltiplas atribuições ao profissional da área docente, acarretando funções dentro das unidades, como participar do planejamento da escola, ministrar aulas, gerir conflitos em sala de aula, participar de reuniões pedagógicas, desempenhar papéis como: conselheiro, psicólogo e em alguns momentos até mesmo de pais - e paralelamente a todas essas ações, o professor também faz cursos de formação continuada.

Embora algumas funções citadas anteriormente sejam inerentes ao cargo docente, de acordo com a Lei do Magistério, nº 444 de 27 de 1985, há desempenhos de outras funções que são atribuições solicitadas e que vão além das forças desses profissionais.

Para explicitar tal fato, é importante compreender que o educador continua desenvolvendo o cargo docente fora do ambiente escolar, devido à quantidade de trabalho extraclasse levado à sua residência, onde corrige diversos trabalhos e provas e prepara aulas; também não se pode esquecer do deslocamento de uma escola para outra, do acúmulo de cargo, dos baixos salários, e da desvalorização profissional, além da péssima alimentação, todos esses fatores que levam o corpo físico e a mente a desgastes profundos, ocasionando diversas consequências como:

- doenças fonoarticulatórias;
- doenças relacionados ao trabalho (DORT);
- Síndrome de Burnout⁷;
- Problemas psicológicos e estresse;
- Distúrbios osteomusculares.

Todas essas doenças serão trabalhadas de forma mais aprofundada dos capítulos subsequentes.

3.2 Problemas fonoarticulatórios

A importância da reeducação da voz é uma ação importantíssima para exercer a profissão docente, devendo haver alguns cuidados. Para autora Brandi (2002, p. 3):

Não existe método milagroso. A base do sucesso está em conhecimento adequado e tarimba, ou seja, prática constante. Em síntese: o segredo dessa abordagem consiste em: (a) estar atento ao comportamento do interlocutor enquanto fala: às suas expressões faciais, aos seus gestos, ao modo como respira enquanto se expressa, às tensões do corpo, em especial àquelas envolvidas com a emissão da voz falada, a sinais de timidez,

⁷ De acordo com o dicionário *Aurélio* da Língua Portuguesa, a Síndrome de Burnout é um conjunto de sinais e sintomas que definem uma determinada patologia ou condição. A medicina indica que uma síndrome não deve ser entendida como uma doença, indicando que no caso de uma síndrome, os fatores que causam sinais ou sintomas nem sempre são conhecidos, diferentemente do que acontece quase sempre nos casos de doença.

nervosismo, constrangimento, emoção; (b) ir associando essas observações à avaliação auditiva que vai sendo realizada.

A autora explicita a importância de que haja avaliação vocal e, para que a avaliação seja eficiente, alguns sinais comportamentais devem ser levados em conta, como a forma como a pessoa usa a voz, as expressões faciais que ocorrem e a emoção de felicidade ou de dor manifestadas pelo(s) indivíduo(s).

De acordo com Brandi (2002, p. 17): “Quando você fala, é sua personalidade que se expressa. Torne sua voz uma mensagem de otimismo, confiança e amor [...]”. Essas ações mencionadas pela autora ocorrem com um profissional que usa sua voz de forma correta; mas quando ele se descuida, é preciso fazer uma avaliação e aprender a reeducar a sua voz para que possa atingir confiança em si próprio.

Para Brandi (2002, pp.18-19):

Você precisa aprender a escutar. Ouvir é perceber os sons pelo sentido da audição. Escutar é ouvir prestando atenção. Pois bem, escutar é ainda insuficiente em se tratando da Voz Falada. É preciso entender, escutando. Para isso, criou-se um neologismo técnico em Inglês, que pode ser traduzido por AUDIR (escutar, buscando entender o que é falado). Aprender com esse cuidado faça os seguintes exercícios: 1- Procure observar novos conhecimentos e anote algumas de suas características vocais. A voz é Grave, ou Aguda? Fraca ou Forte? Surda ou Sonora? Suave ou Áspera? Abafada ou Estridente? 2- Procure levantar hipóteses sobre a personalidade dessas pessoas. Serão: Tímidas ou Competitivas? Acanhadas ou Agressivas? Receosas ou Ousadas? Introvertidas ou Extrovertidas? Descansadas ou Dinâmicas? 11- Observe a própria voz (se possível grave-a e observe na gravação). Analise-a. 12- Quais as características vocais que tornam a fala de uma pessoa diferente da sua? Observe. Anote.

Esses exercícios mencionados pela autora são de muita riqueza, pois mostra que observando a forma de falar das pessoas, é possível identificar características de terceiros e de si próprio. Também é mencionada a importância de gravar a emissão da voz e posteriormente analisá-la para se autoconhecer.

O profissional que está impossibilitado de usar a fala é considerado um deficiente. É um deficiente da condição humana, um marginalizado social, é uma pessoa que não consegue se fazer compreender, já que não consegue se comunicar (BRANDI, 2002, p. 33).

Para um profissional que trabalha na área da Educação, é fundamental comunicar-se, mas quando isso não ocorre, por mau uso vocal, acarreta sofrimento e, em casos mais graves, desistência da profissão. Por isso, é preciso tomar alguns cuidados para saúde.

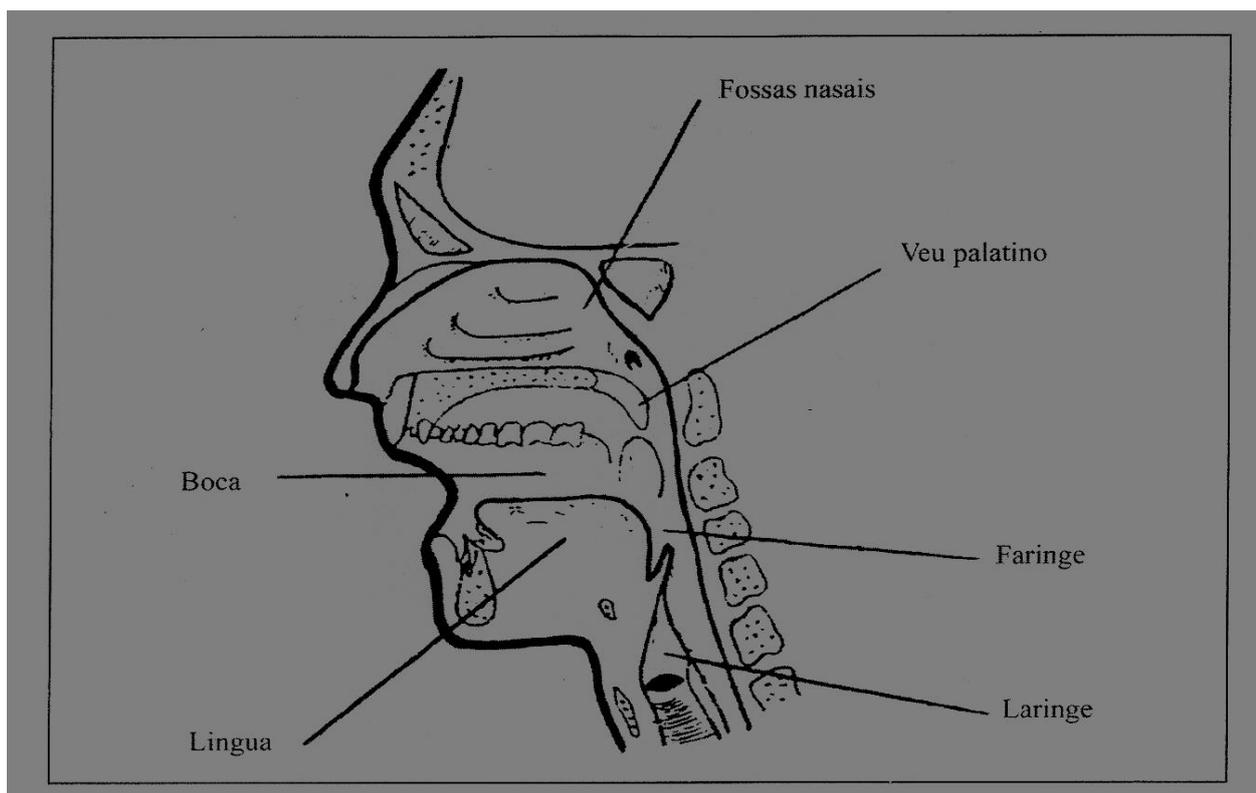
Para Brandi (2002, p. 50):

Lei da solidariedade funcional: todo o corpo colabora para emissão da Voz.
Evite: Trabalhos extremamente exaustivos; Trabalhar até a exaustão;
Excessos vocais de qualquer natureza, como falar demais. Caso tenha fadiga vocal, procure repouso vocal mais prolongado; pratique relaxação; cuidado com o estresse físico ou mental, adote o seguinte lema: espírito tranquilo, estado de saúde controlado, exercícios, equilíbrio entre trabalho, repouso e diversão.

São diversos os cuidados apontados, os quais demonstram que é preciso compreender os limites do corpo, fazendo uma autorreflexão, e seguir alguns cuidados para evitar problemas com o uso contínuo e equivocado da voz.

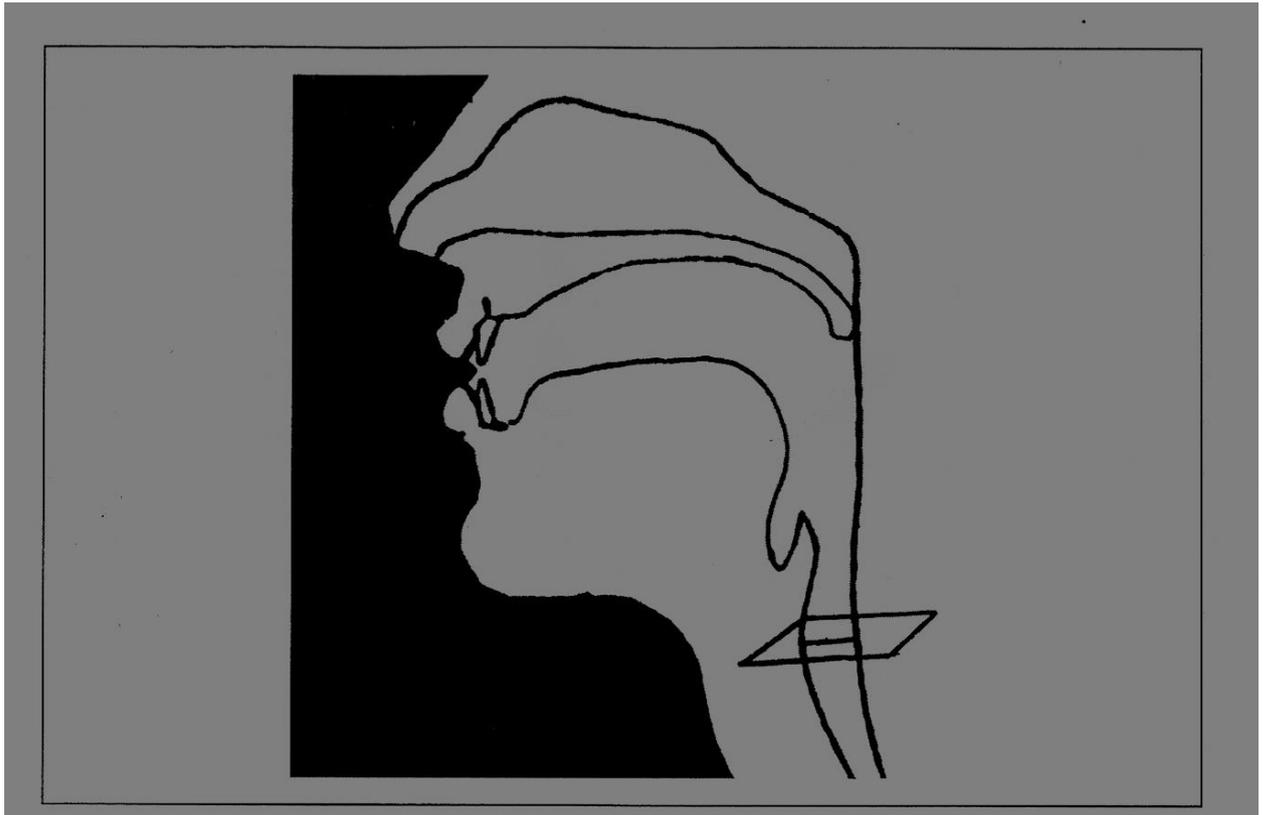
Abaixo seguem figuras sobre o Sistema Fonador Vocal.

Figura 1- Sistema Fonador Vocal



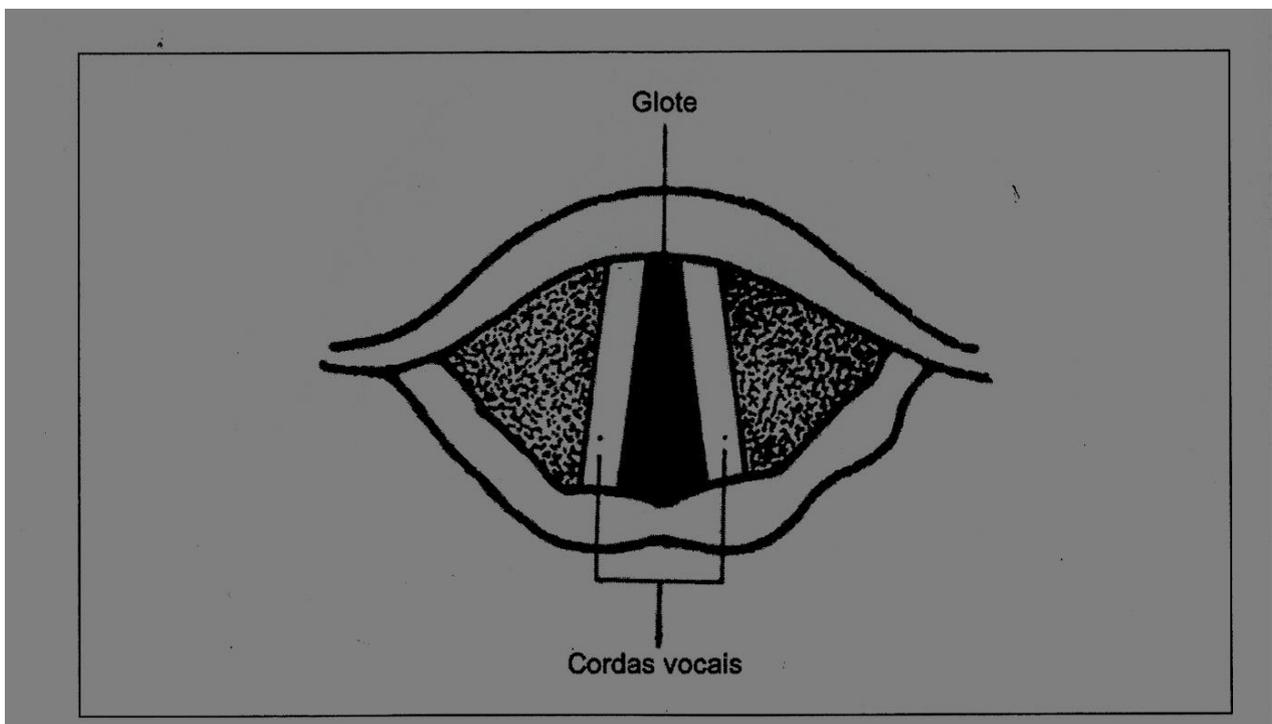
A figura 1 representa o sistema com suas funções básicas do trato vocal.

Figura 2- localização das pregas vocais na laringe



As pregas vocais são tecidos musculosos situadas no interior na laringe, na qual ocorre a expulsão de ar, cuja vibração produz o som pelo qual nos comunicamos.

Figura 3- Cordas Vocais



A última figura ilustra as cordas vocais apontadas por uma linha no formato da letra (U).

3.3 Hospital Servidor Público

Segundo o IAMSPE (Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual), a saúde da voz exige hábitos saudáveis, pois as alterações na voz, conhecidas como disfonias - cujo significado é um distúrbio de comunicação caracterizado pela dificuldade na emissão vocal -, apresentam um impedimento na produção natural da voz, causando a rouquidão e podendo comprometer o funcionamento do mais importante meio de comunicação e interação entre os seres humanos.

Esse impedimento pode estar relacionado com a altura, a intensidade e/ou a qualidade da voz. Pode ser ocasionada por uma disfunção orgânica, como o abuso vocal, ou o uso incorreto da voz, alterações psicoemocionais ou também por falta de higiene vocal. De acordo com Lopes (s/d), a ausência total da voz recebe o nome de afonia. Para Ferreira (1998, p. 12):

As disfonias profissionais preocupam aqueles que têm a voz como instrumento de trabalho e a incidência tem atingido níveis alarmantes. Os sintomas de cansaço e fadiga vocal, perda da intensidade, ensurdecimento do timbre, que os indivíduos tentam superar provocando um esforço ainda maior da musculatura faríngea, aliados ao fator psicológico, causam as rouquidões e até as afonias. Com o decorrer do tempo ao fazerem o exame otorrinolaringológico são encontrados frequentemente nódulos, edemas, hiperemia e pólipos. A realidade desse quadro pode ser constatada pelo grande número de pedidos de licença médica de professores encaminhados às clínicas otorrinolaringologia dos Departamentos Médicos, além do crescente número de professores readaptados que exercem outras funções nas escolas deixando de reger classes.

São várias as consequências que os docentes podem ter desde uma simples disфонia até diagnósticos mais graves, como os mencionados por Ferreira; e, para agravar mais ainda a situação, a impossibilidade de o profissional docente exercer a sua profissão, sendo afastado e designado para funções administrativas - ou seja, o professor se torna um readaptado para o funcionalismo público, deixando de trabalhar em área correspondente à sua formação acadêmica; por outro lado, também exige da rede de educação a contratação de outro profissional, igualmente capacitado para substituí-lo, o que onera ainda mais os cofres públicos.

De acordo com a fonoaudióloga Juliana Santarosa, funcionária do Hospital Servidor Público, a voz é produzida pelo som nas pregas vocais para falar, cantar e gargalhar. Os danos que ocorrem podem ser permanentes se não houver um tratamento adequado, os

maiores problemas encontrados são decorrentes de pacientes que gritam, falam alto em ambientes ruidosos.

Os principais causadores de problemas vocais são:

- Fumo;
- Bebidas alcoólicas;
- Alimentos gelados;
- Abuso das cordas vocais.

Nesta pesquisa será dada maior ênfase na questão do abuso das cordas vocais, pois o presente trabalho está voltado para área educacional. Para Ferreira (1998, p. 11):

O homem é um ser social e necessita da comunicação do mesmo modo que seu corpo requer água e alimento para um bom funcionamento. Pela voz, expressamos nossas emoções, sentimentos e personalidade. O indivíduo que não pode falar, mas conservou a própria voz, pode ainda manifestar seu estado afetivo e até necessidades imediatas. A voz enriquece a transmissão da mensagem, articula, acrescentando à palavra o conteúdo emocional, o colorido e a expressividade. Ela identifica o indivíduo, tanto quanto sua fisionomia e impressões digitais.

Diante do exposto pela autora, a voz é uma forma de comunicação importantíssima e está presente em nossa vida em todos os momentos, sejam eles pessoais ou profissionais. Por isso, devemos tomar os devidos cuidados para evitar angústias e sofrimentos em decorrência do mal uso dessa ferramenta essencial à vida dos professores.

As disfonias profissionais preocupam aqueles que têm a voz como instrumento de trabalho; a incidência tem atingido níveis alarmantes.

Para Lopes (s/d), há três tipos de disfonia:

1. DISFONIAS FUNCIONAIS: ocorrem com quem utiliza a voz intensamente durante todo dia, mas não toma nenhum cuidado especial. Esse quadro pode ser gerado pelo uso incorreto da voz; pelas inaptações vocais - ou seja, quando existe algo que comprometa a boa adaptação das várias estruturas presentes no nosso aparelho fonador para a produção da fala, como alterações anatômicas ou malformações da laringe; e pelas alterações psicoemocionais - emoções intensas como raiva, ansiedade e alegria, as quais também podem repercutir em nossa voz.

2. **DISFONIAS ORGÂNICO-FUNCIONAIS:** são, em geral, iniciadas com uma disфония funcional, mas tem seu diagnóstico tardio, evoluindo para lesão secundária nas pregas vocais. Por exemplo, um nódulo vocal (calo). O diagnóstico deve ser feito por um médico otorrinolaringologista e, após o exame físico, podem ser necessários outros exames para avaliar as cordas vocais (laringoscopia, laringostroboscopia). Nos casos funcionais, o principal tratamento é com fonoterapia. O paciente aprende como usar a fala de maneira mais equilibrada e adequada. Isso é conseguido pela realização de exercícios específicos, orientados por profissional capacitado, o fonoaudiólogo. Nos casos de disфония orgânica, o tratamento pode ser fonoterapia e/ou cirurgia.
3. **DISFONIAS ORGÂNICAS:** apresentam uma alteração anatômica nas pregas vocais: nódulos; pólipos; paralisia das pregas vocais; tumores e papilomas; cistos; edema de Reinke (desencadeado pelo tabagismo e doença do refluxo) e laringites.

Por conseguinte, essas disfonias explicitadas podem ocorrer pela sobrecarga do uso equivocado da voz ou por motivos emocionais; sendo assim, é importante que sejam tomados alguns cuidados para evitar as disfonias.

De acordo com a Dra. Juliana Santarosa, o cuidado para preservar a voz deve levar em conta as seguintes ações:

- Falar em tom natural;
- Beber bastante água, de 8 a 10 copos por dia;
- Evitar fumo e bebidas alcoólicas;
- Fazer repouso após uso prolongado da voz;
- Manter boa postura corporal;
- Utilizar roupas confortáveis na região do pescoço;
- Poupar a voz em períodos de crises alérgicas ou gripes;
- Evitar choque térmico decorrente de se ingerir alimento quente com bebida gelada;

- Manter alimentação saudável;
- Controlar estresse e ansiedade.

Se o educador tomar as devidas precauções, como as citadas acima, poderá atuar por longos períodos na profissão que deseja. A prevenção e os cuidados diários fazem com que o tempo profissional tenha qualidade e seja prolongado, pois a comunicação é feita em dois momentos: o “falar” e o “ouvir”.

Segundo Ferreira, é fundamental a prática de exercícios para exercitar os músculos e os órgãos vocais, fazendo com que eles se desenvolvam e se fortifiquem, pois os professores geralmente falam muito, gritam e mantêm a intensidade aumentada tentando com a voz superar o ruído ambiental.

Essas ações mencionadas acima, segundo a autora, foram pensadas após depoimentos de alguns professores da rede pública de São Paulo, que, além da voz, explicitaram outros problemas de saúde, os quais também acabam por prejudicar o desempenho vocal, como a tensão na musculatura da região cervical, a postura inadequada, o hábito de falar sem parar por horas e horas seguidas, o padrão respiratório inadequado – que leva à alteração do tom, agudizando repentinamente no momento do grito; voz abafada, presa ou sem projeção.

Essas são algumas características de fala frequentemente encontradas entre os professores. Todos esses aspectos devem ser trabalhados, para que o professor comece a refletir e se torne um agente transformador das mudanças que serão necessárias. Para isso, é de suma importância a conscientização de que ele está inserido nesse processo, de maneira que às vezes, não inicia e não tem controle sobre o problema, como é o caso das salas superlotadas, as quais têm que submeter. É fundamental que ele possa compreender que há situações que ele tem controle e outras que fogem ao seu controle. Um questionamento que o docente pode se fazer é: “o que eu posso mudar?” Compreender sua condição é algo necessário (FERREIRA, 2002, p. 176).

A descentralização do saber muito ajudará, visto que o professor, tendo acesso a informações sobre, por exemplo, como ocorre a aquisição da comunicação oral, o que é esperado em cada faixa etária, etc, poderá entender melhor alguns comportamentos dos alunos e saberá a melhor forma para conduzir suas aulas e o uso adequado da voz.

A forma de trabalhar também é importante: buscar novas maneiras para ensinar como, por exemplo a roda de leitura, na qual todos os alunos têm oportunidade para se

expressarem e descentraliza a figura do professor. Contudo, é importante que o professor leve em consideração que é preciso ter perseverança e determinação para que as mudanças ocorram, assim como deve haver tempo e criatividade para comunicar-se sem o abuso vocal.

Também foi mencionado por Ferreira o falar pausadamente, ou seja, o profissional deve procurar dar pausas para a respiração, ação que contribui para o bom uso vocal.

De acordo com a Lei nº 10.893, de 28 de setembro de 2001, é de incumbência do Estado de São Paulo o cuidado com a saúde vocal do professor, pendente de julgamento. A lei dispõe sobre a criação do Programa Estadual de Saúde Vocal do Professor da Rede Estadual de Ensino e dá outras providências.

Artigo 1.º - Fica obrigado o Poder Executivo a implantar o Programa Estadual de Saúde Vocal, objetivando a prevenção de disfonias em professores da rede estadual de ensino.

Artigo 2.º - O Programa Estadual de Saúde Vocal deverá abranger assistência preventiva, através de convênio entre a Secretaria da Educação e a Secretaria da Saúde, com a realização de, no mínimo, um curso teórico anual, objetivando orientar os profissionais sobre o uso adequado da voz profissionalmente.

Artigo 3.º - Vetado.

Artigo 4.º - O Programa Estadual de Saúde Vocal terá caráter fundamentalmente preventivo, mas, uma vez detectada alguma disfonia, será garantido ao professor o pleno acesso ao tratamento fonoaudiólogo e médico.

Artigo 5.º - As despesas decorrentes da execução desta Lei ocorrerão à conta de dotações orçamentárias consignadas no item seguridade social.

Artigo 6.º - O Poder Executivo regulamentará o disposto nesta lei.

Artigo 7.º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, aos 28 de setembro de 2001.

WALTER FELDMAN - Presidente

Com essa lei fica evidente a preocupação do Governo do Estado de São Paulo com a saúde vocal do professor. São ações como essas que denotam que o profissional professor é considerado um profissional da voz e merece ter os cuidados preventivos para dar continuidade em sua profissão que é alicerce de tantas outras.

De acordo com Ferreira, (2002, p. 205):

Algumas medidas podem ser adotadas de forma a propiciar saúde vocal ao professor; dentre elas: fornecer conhecimentos quanto aos cuidados com a voz na formação do professor; capacitar o professor em relação ao uso da voz no seu ingresso na rede pública; incentivar a formação continuada ao longo da carreira; regulamentar normas que propiciem condições favoráveis ao ensino-aprendizagem. Instituir programas de caráter educativo que visem a proporcionar melhorias nos espaços educacionais, tais como: medida e controle do nível do ruído, melhor conservação e limpeza e conscientização da comunidade escolar quanto a esses aspectos; distribuir aos educadores manual de informação básico contendo principalmente dados quanto à higiene vocal.

Todas essas sugestões são significativas e merecem muita atenção, pois a autora vem desenvolvendo há longos anos capacitações em prol dos profissionais da voz, como os educadores, e vem auxiliando a desenvolver projetos nas redes públicas, cujo objetivo é a melhoria da condição trabalhista dos professores, minimizando a dor e o mal uso vocal.

3.4 Distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT)

Há um número significativo de profissionais acometidos pela LER (lesões por esforço repetitivo), que atualmente recebe a denominação de DORT (distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho) o que leva a uma profunda preocupação com a Saúde Ocupacional no mundo moderno; por isso, se faz necessário um melhor entendimento acerca da saúde dos trabalhadores a fim de aumentar a sua produtividade sem comprometer sua saúde.

O poema abaixo foi escrito por Mersina, uma vítima desse problema, poema esse presente na obra de Codo e Almeida (1995, p. 7).

Entre a urgência e o pasmo

(1985, poema de uma mulher trabalhadora)

Um dia na minha vida

Aqui estou, perdida aos 33.

Sonhando em ter aonde ir, o que fazer

Posta de lado pelos meus pares, desamparada

Enquanto enfrento meus moinhos de vento

Muito o que expressar, por onde começo?

Começo com a dor - tão abrangente que não sei como aliviá-la
Sentar, levantar, fazer algo para que ela se vá
Às vezes me sinto mutilada
Sem os membros, sendo nada
Tome uma pílula, mate a dor
Minha independência, tão valiosa, tão querida, escapou
Nada para mim além de cuidados
Dias se arrastando para sempre, sem fim
Cuidados ao esticar os braços,
Cuidados ao colocar as roupas
Cuidado ao abrir uma torneira
O cuidado se infiltra mais e mais, infinito em meus pensamentos

Usando tipoias, estragando a minha aparência
“O que houve, abriu o pulso?”
Explicações? Ninguém quer saber.
Que inveja, que ciúmes de quem consegue comer sem dor
Dirigir, pentear os cabelos da minha filha
Fazer amor sem dor.

O poema acima delinea o sofrimento que toma conta de um corpo que aparentemente era saudável e produtivo, mas, acometido pela LER⁸/DORTs, torna-se improdutivo em suas funções profissionais, e é deixado de lado pelos seus pares, sem apoio o que resta é a dor, a angústia e o isolamento.

De acordo com Couto (1991 apud CODO; ALMEIDA, 1995, pp. 6-7), há quatro fatores que incidem na LER/DORTs: biomecânicos; psicofísicos, sociológicos e da organização do trabalho, que interferem nas síndromes dolorosas.

Segundo a Constituição Federal de 1988, no art. 196:

⁸ Definição de LER: lesões por esforços repetitivos cujas afecções acometem os tendões, sinóvias, músculos, nervos, fâscias, ligamentos, isolada ou associadamente, com ou sem degeneração de tecidos, atingindo principalmente, porém não somente, membros superiores, região escapular, pescoço e coluna vertebral. São provocadas por atividades nos processos de trabalho, que exigem do trabalhador de forma combinada ou não: a) utilização repetitiva, continuada e forçada dos grupos musculares; b) manutenção de posturas inadequadas; c) tensão psicológica decorrente do ritmo, intensidade, duração da jornada ou mecanismos de controle do trabalho; e d) fatores relacionados aos postos de trabalho, aos equipamentos e às condições de trabalho que limitam a autonomia dos trabalhadores sobre os movimentos do próprio corpo e reduzem sua criatividade e liberdade de expressão.

A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas públicas sociais e econômicas que visem à redução dos riscos de doenças e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Diante do exposto, os profissionais devem ter melhores condições para exercer sua profissão, assim como condições laborais dignas, e o empregador deve zelar pelo bem-estar de seus funcionários.

Na esfera da Saúde, a Lei orgânica da Saúde (Lei nº 8080, de 19 de setembro de 1990, no seu artigo 6º, parágrafo 3º), a Saúde dos Trabalhadores é entendida como um conjunto de atividades que se destina, através de ações dos trabalhadores, à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores, abrangendo:

- I. Assistência ao trabalhador vítima de acidente de trabalho ou portador de doença profissional;
- (...)
- IV. Informação ao trabalhador e à sua respectiva entidade sindical e às empresas sobre os riscos de acidente de trabalho, doença profissional e do trabalho, bem como os resultados de fiscalizações, avaliações ambientais e exames de saúde, de admissão, periódicos e de demissão, respeitados os preceitos da ética profissional.

Em relação às doenças que acometem os profissionais da Educação, no item I e IV, no que tange o Sindicato, os professores da rede estadual têm suporte da APEOESP (Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo), o qual tem por objetivo:

Art.2º - A entidade “APEOESP – Sindicato Estadual”, que não possui fins lucrativos e que, portanto, não distribui lucros, propõe-se a organizar e representar os docentes e especialistas em educação da rede estadual do Estado de São Paulo e tem por finalidade:

a) defender os interesses e direitos, individuais e coletivos da categoria profissional que representa, inclusive nas instâncias judiciais e administrativas competentes;

b) desenvolver e organizar encaminhamentos conjuntos visando à unidade e à unificação de todas as entidades representativas dos trabalhadores em Educação, no âmbito do Ensino Público;

c) lutar, juntamente com outros setores da população, pela melhoria do ensino, em particular pelo ensino público e gratuito, em todos os níveis;

d) manter intercâmbio e convênios com organizações de caráter sindical, educacional ou cultural, nacionais e estrangeiras, sobre assuntos de interesse da categoria;

e) lutar, ao lado de outros trabalhadores, por liberdade de organização, manifestação e expressão para todos os trabalhadores;

f) lutar pela proteção do patrimônio artístico, histórico e cultural em sua base de atuação territorial, inclusive quando esta ação for complementar às demais finalidades tratadas nas alíneas “a” até “e” do presente artigo.

Os docentes têm amparo sindical de acordo com suas necessidades, tendo a quem recorrer, diante de quaisquer dificuldades, sejam elas por motivos administrativos, ou por questões de saúde.

3.4.1 Conhecendo a terminologia Ergonomia Organizacional

Outro fator de suma importância são as condições de trabalho mencionadas por Barbosa (2009, p. 41) nas normas sobre Ergonomia:

17.1 Esta Norma Regulamentadora visa estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. 17.1.1. As condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto e à própria organização do trabalho. 17.2.7 O trabalho de levantamento de material com equipamento mecânico de ação manual deverá ser executado de forma que os esforços físicos realizados pelo trabalhador seja compatível com sua capacidade de força e não comprometa sua saúde ou a sua segurança. 17.5 Condições ambientais de trabalho. Nos locais de trabalho, onde são executadas atividades que exijam solicitação intelectual e atenção constantes, tais como: salas de controle; laboratórios; escritórios; salas de desenvolvimento ou análise de projetos, dentre outros, são recomendadas as seguintes condições de conforto: a) níveis de ruídos de acordo com o estabelecido; b) índice de temperatura efetiva entre 20° C; c) velocidade do ar não superior a 0,75 m/s; d) umidade relativa do ar não inferior a 40 por cento. 17.6.2 A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração, no mínimo: a) as normas de produção; b) o modo operatório; c) a exigência de tempo; d) a determinação do conteúdo de tempo; e) o ritmo de trabalho; f) o conteúdo das tarefas. 17.6.3. Nas atividades que exigem sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros superiores e inferiores, e a partir da análise ergonômica do trabalho, deve ser observado o seguinte: a) para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve-se levar em

consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores; b) devem ser incluídas pausas para descanso.

A ergonomia se constitui como uma Ciência interdisciplinar, que compreende a fisiologia e a psicologia do trabalho, bem como a antropometria e a sociedade no trabalho. O objetivo prático da Ergonomia é a adaptação do posto no trabalho, dos instrumentos, das máquinas, dos horários e do meio ambiente às exigências do homem. No âmbito profissional, é importante que se evitem algumas situações que levam ao adoecimento do profissional, como trabalhar em ambiente que proporcione más condições de trabalho, com mau uso do mobiliário, temperatura e iluminação inadequados; ruído com volumes e incidência de determinada postura inadequada do profissional ou prática de movimentos repetitivos, lesionando o corpo, a mente, a autoestima e o desempenho profissional. De acordo Barbosa, a Ergonomia possui quatro pilares:

- I. O ambiente no qual o indivíduo está inserido;
- II. As ferramentas por eles usadas;
- III. Os processos de trabalho desenvolvidos para realização da atividade;
- IV. Os elementos ligados ao próprio indivíduo.

A ergonomia propõe uma visão holística quando considera aspectos físicos, cognitivos, sociais, organizacionais, ambientais e outros fatores relevantes para seu desempenho profissional.

No tocante à postura errada é importante ressaltar que, devido a sua gravidade do movimento, esse pode atingir a coluna vertebral e as extremidades superiores. As posturas inadequadas podem levar à fadiga muscular pela manutenção prolongada de contrações musculares estáticas como as citadas abaixo:

- I. Todas as posturas estáticas em geral;
- II. Pescoço excessivamente estendido;
- III. Pescoço excessivamente fletido;
- IV. Braços abduzidos;
- V. Braços elevados acima do nível dos ombros;
- VI. Membros superiores suspensos por longos períodos;
- VII. Sustentação estática dos antebraços pelos braços;
- VIII. Flexão exagerada do punho;
- IX. Extensão exagerada do punho (COUTO, 1998 apud BARBOSA, 2009, p. 79).

É preciso compreender que a junção dessas ações acima citadas podem colaborar para o mal-estar, contudo, a prevenção é um caminho possível e viável. As formas crônicas de apresentação das LER/DORTs são:

- Bursites;
- Cervicalgia;
- Epicondilites;
- Lombalgia;
- Tendinites;
- Tenossinovite dos extensores dos dedos;
- Tenossinovite de Dequervain (BARBOSA, 2009, p. 81).

No tocante a Ergonomia Organizacional, também vale a pena ressaltar a otimização dos sistemas sociotécnicos, incluindo a estrutura organizacional, políticas e processos. Tópicos relevantes incluem a comunicações, projeto de trabalho, programação de trabalho em grupo, projeto participativo, trabalho cooperativo, novos paradigmas da cultura organizacional, organizações em rede, teletrabalho e gestão de qualidade. (BARBOSA, 2009, p.106).

Com isso, denota-se que a estrutura de trabalho deve ser observada sobre vários ângulos, e o trabalho com os pares é fundamental para um ambiente saudável.

Outro fator importante são as cores do ambiente que influenciam na produtividade do indivíduo; assim, é importante ater-se a situações da cor do ambiente. Para Barbosa (2009, p. 126), as que mais influenciam um ambiente são:

- A Cor Vermelha, visto que sugere calor, alegria e satisfação, revigora e estimula a criatividade; é uma cor agressiva, podendo ser irritativa no comportamento. Ambientes com atividades estressantes devem evitar grandes quantidades da cor vermelha, pelo seu potencial de estressar, provocando, também, esgotamento e desconforto. É especialmente utilizada para sinalizações de perigo.
- A Cor Amarela, que se refere ao calor, representa energia e claridade, ajudando a reduzir a depressão. Para ambientes de convivência por longos períodos deve ser aplicada em tons leves, para evitar excitação excessiva.
- A Cor Laranja, também uma das cores quentes, pois é originada do vermelho. Proporciona sensação de bem-estar, alegria, satisfação e prazer. Interfere nas inibições e repressões.

- A Cor Verde, que é uma cor média, estando entre o vermelho e o violeta, tornando-se a cor do equilíbrio. Tem efeito calmante e suavizante em todo o organismo, é um estabilizador emocional. Sugere o frio.
- A Cor Azul, que é uma cor fria, acalma, é repousante e um pouco sonífera. Atinge não apenas a inteligência, mas age sobre o emocional.

Logo, é importante compreender a influência das tonalidades das cores e seus benefícios à ergonomia e à questão da produtividade e motivação dos funcionários como uma ferramenta importante para o desenvolvimento profissional.

Quando se compreende a aplicabilidade da terminologia Ergonomia, far-se-á o planejamento adequado à profissão exercida, entendendo-se os riscos, evitando-se as correrias e atitudes impensadas; ou seja: há uma preparação da área de trabalho para exercício da profissão.

3.5 Síndrome de Burnout

Para Maslach e Kackson (1981 apud CODO, 1999, p. 238) e Jackson (apud CODO, 1999, p. 238), o Burnout é compreendido como:

Um problema que afeta principalmente os trabalhadores encarregados de cuidar: o fogo, a perda de energia ou queima para fora completamente. É uma síndrome através da qual o trabalhador perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que as coisas já não importam mais e qualquer esforço lhe parece inútil. Os riscos maiores têm incidência na educação e saúde; existem vários níveis: alto, moderado e baixo. A Síndrome é definida como uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato excessivo com outros seres, particularmente quando estes estão preocupados ou com problemas. O trabalhador se envolve afetivamente com seus clientes, se desgasta e, num extremo, desiste, não aguenta mais, acaba entrando em Burnout.

Diante do explicitado acima, percebe-se que os problemas podem afetar diversos seguimentos profissionais, mas a atenção está focada no âmbito educacional. A síndrome de Burnout acarreta um desgaste profundo e a falta de ânimo, podendo ocorrer pelos mais variados motivos: excesso de trabalho, mal relacionamento interpessoal, situações de pressão, incompreensão da comunidade escolar: pais, alunos e funcionários da escola e a gestão. Para Codo (1999, p. 238):

A Síndrome é entendida como um conceito multidimensional que envolve três componentes. 1- Exaustão emocional situação em que trabalhadores podem dar mais de si mesmos a nível afetivo. Percebem esgotada a energia

e os recursos emocionais próprios devido ao contato diário com os problemas. 2- Despersonalização, desenvolvimento e atitudes negativas e de cinismo às pessoas destinatárias do trabalho, endurecimento afetivo, coisificação da relação.3- Falta de envolvimento pessoal no trabalho, tendência de uma evolução negativa no trabalho, afetando a habilidade para realização do trabalho e o atendimento, ou contato com as pessoas usuárias do trabalho, bem como a organização (baixo rendimento). Sentimento crônico de desânimo de apatia, de despersonalização.

Para Codo, há uma grande diferença entre o Burnout e o *estresse*. Para ele, o Burnout envolve atitudes e condutas negativas com relação aos usuários, clientes e organização. Uma experiência subjetiva, envolvendo atitudes e sentimentos que vêm acarretar problemas de ordem prática e emocional ao trabalhador e à organização, ou seja, à vida profissional. Em contrapartida, o estresse não envolve tais atitudes e condutas, é um esgotamento pessoal com interferência na vida do indivíduo e não necessariamente na relação com o trabalho. O estresse está relacionado à vida afetiva e familiar, ou seja, à vida pessoal.

Após essa diferenciação feita pelo autor, vale ressaltar que o Burnout é uma Síndrome que ocorre devido à falta de motivação, desespero, desesperança, passividade, alienação, depressão, fadiga e o próprio estresse, que pode culminar na Síndrome. O indivíduo que está acometido acaba entrando em colapso, levando ao esgotamento físico e mental.

Na Educação, o professor é acometido por um sentimento de incapacidade pessoal ao seu trabalho com os alunos, e tem a tendência ao isolamento e lamúrias. Outro ponto agravante é que muitos alunos chegam sem limites à escola, com um comportamento inadequado, achando que podem tudo.

O professor depara-se com situações de ter que transmitir noções básicas de educação e, ainda assim, levar avante um conteúdo programático. Tal situação é desgastante e muitas vezes o docente não consegue atingir os objetivos propostos, cobrando mais de si mesmos.

Outro ponto abordado na obra de Codo (1999) são as relações interpessoais cortadas, como se fossem apenas objetos, desprovidas de calor humano. Isso acarreta uma grande irritabilidade por parte do profissional, e esse quadro torna o processo de ensino aprendizagem difícil, uma vez que se pretenda criar um laço de afetividade. Essa situação faz do mestre um ser incompatível de se colocar no lugar do outro, ou seja, de ter empatia.

Em alguns casos alguns docentes apresentam quadros de ansiedade, melancolia, baixa autoestima, sentimento de exaustão física e emocional – o que é o contrário do perfil eufórico do início da carreira.

Perfil do Educador que é mais susceptível à Síndrome de Burnout:

- Apresenta *locus* de controle (interno ou externo baixo);
- Possui baixa resistência;
- Demonstra intolerância e ambiguidade de papéis;
- Tem personalidade forte;
- Controle interno sobre o meio de vida;
- Controle externo sobre as ações da vida.

Para Codo, essa Síndrome não se classifica de uma forma só, mas é uma variável, um fenômeno multifacetado que ocorre por múltiplos fatores, tendo a presença de quatro domínios:

I- Organizacional;

II-Interações interpessoais;

III-Treinamento e designação;

IV-Combinações institucionais.

Essa Síndrome vai avançando com o tempo, corroendo devagar o ânimo do educador, e o fogo vai se apagando devagar.

3.5.1 Sintomas do Burnout

São diversos os Sintomas do Burnout. De acordo com Codo, (1999, p. 243), são elencadas as principais:

- Indisciplina na escola;
- Atos de violência;

- Falta de segurança;
- Pais omissos;
- Transferências involuntárias;
- Burocracia que entrava o processo de trabalho;
- Críticas da opinião pública;
- Classes superlotadas;
- Falta de autonomia;
- Salários inadequados;
- Preparo inadequado;
- Administração insensível aos problemas do professor;
- Falta de perspectivas de ascensão na carreira;
- Isolamento em relação a outros adultos ou falta de uma rede social de apoio.

Para Codo (1999, p. 263):

O Burnout apresenta multifacetados fatores que corroboram a síndrome como a saúde mental dos educadores, pois o excesso de trabalho é muito duro para os docentes. O sofrimento psíquico poderá resultar desse “jogo de interdições”, que a realidade de trabalho nas escolas impõe à realização do afeto e emoção que o trabalho demanda dos educadores. Com isso, os diferentes aspectos da realidade do trabalho escolar impedem que siga à risca o que aprendeu durante sua formação profissional, ou que dificultam a satisfação das expectativas da direção de escola. O professor aprende que as relações sociais no trabalho podem facilitar ou obstaculizar seu fazer.

Diante do explicitado, fica evidente que o docente fica exposto aos mais vários ambientes salubres e insalubres, e isso pode ser um agravante à sua saúde e ocasionar o Burnout.

Outro fator apontado por Codo é a crise de identidade e o sofrimento que tal situação gera. Aspectos estruturantes da identidade profissional dos educadores, como sua formação, o papel social da educação e das escolas também estão sendo questionados.

A atividade de educar, como já se viu, exige do educador o estabelecimento de um vínculo afetivo e emocional com o objeto de seu trabalho: o aluno.

É no cotidiano da sala de aula que os educadores colocarão à prova sua competência na condução do processo de ensino aprendizagem.

A escola deve desempenhar diversos papéis:

- Promover socialização;
- Possibilitar a Integração socioeconômica;
- Tirar crianças da rua;
- Zelar pelo processo de ensino aprendizagem.

A escola apresenta um conjunto de aspectos que intervém na configuração do cotidiano escolar, tais como a relação com os colegas, os recursos que a escola possui, os problemas singulares da instituição, os quais ocorrem no dia a dia, o problema de violência e o modelo de gestão.

Codo faz uma diferenciação entre o aluno e a questão afetiva, como um elo que une e faz a diferença; em contrapartida, na indústria, tal elo não precisa existir e mesmo assim, o trabalho é executado.

Também é apontada na presente obra de Codo a sensação de não poder contar com alguém num momento de necessidade, ou mesmo, no dia a dia, como um agravante no emocional do educador que lhe causa grande sofrimento. O autor refere-se à falta de apoio de seus pares e da gestão de uma unidade escolar que faz a total diferença na vida dos profissionais de educação.

3.5.2 Relatos de Entrevistas citadas com docentes acometidos pelo Burnout

Esses relatos que se seguirão adiante foram retirados na íntegra da obra de Wanderley Codo, sendo depoimentos de vários professores da rede pública de ensino.

Quadro 1 - Relações interpessoais e o papel de mãe

“Quando entrei na escola, via cada aluno como sendo de minha família e envolvia-me demais, o que levou à terapia para trabalhar isso. Hoje em dia já superei, mas ainda me choco com as histórias das famílias, pois pode acontecer a qualquer um”.

“Com os alunos sou do tipo ‘mãezona’, dando conselhos. Eles gostam de abraçar e consideram os professores como seus amigos. A escola é o espaço do qual muitos se utilizam para desabafar seus problemas, inclusive os de ordem familiar”.

“Nas minhas relações com os alunos, me considero ‘galinha com os meus ovos’: Gosto dos alunos e me preocupo com eles. Quando acontece algum incidente entre professores e alunos, sempre acabo achando que a culpa é dos primeiros.”

“Considero que minha responsabilidade é ensinar e não consigo me esquecer dos meus próprios professores. Na minha época, a figura do professor correspondia a um pai ou uma mãe”.

“Estou há mais de oito anos nessa escola. Gosto porque é perto de casa, mas também apego-me aos alunos. Sei que o aluno da quinta série será meu aluno na sexta. Alguns alunos chegam a considerar-me mãe”.

Fica visível que as professoras assumem múltiplos papéis que vão além de suas competências docentes, e isso pode lhes trazer sérios problemas. Contudo, fica nítido o comprometimento que as profissionais têm com seus alunos.

Quadro 2 - Relações interpessoais entre docente e discente

“Tenho muito trabalho e não tenho ajuda para realizá-lo; há falta de funcionário, mas quando mandam alguém, a pessoa não sabe fazer direito e tenho que ensinar tudo (...) a diretora é muito boa e me ajuda no que for preciso. A escola é como uma família. Todos são amigos e um pode contar com o outro”.

“Trabalho com oitavas séries e terceiros anos do segundo grau. Escolhi a profissão porque gosto de trabalhar com jovens. A paciência que devo possuir como professora leva à necessidade de ter uma dedicação completa. O salário desanima, mas resgato minha opção (...) Os alunos são dependentes. Dependem do professor para raciocinar, os livros não eliciam tal capacidade. Alguns procuram para assistência em assuntos pessoais. Um aluno me procurou quando a namorada abortou”.

“Algumas coisas chateiam, mas deixo passar. Quando vejo que não estou conseguindo dar uma aula que desperte o interesse do aluno, sinto a consciência pesada (...) É bom transmitir o conhecimento. Fico felicíssima quando o aluno aprende”.

“Não tenho nada a reclamar. O que acho melhor do trabalho, é o fato de ter contato com as pessoas. Às vezes fico triste e me alegro quando converso com as pessoas”.

Esse docente age mais como um orientador educacional; assim como a primeira educadora, ele preocupa-se com o desenvolvimento discente. Também é apontada a baixa

valorização no tocante à profissão e ao salário, causando em muitos momentos desânimo da profissão.

Quadro 3 - Relato do papel docente

Fanny:

“Volto aqui a meu assunto favorito; acredito que, hoje em dia, o que assusta aos professores é que temos um papel realmente de educadores. Eu discuti com alguns colegas o ano passado porque eu concebo as coisas assim, uma palavra bem forte, não quero jogar com as palavras, mas não se trata apenas de transmitir um saber, o papel do professor hoje em dia, nós somos a Educação Nacional e as crianças pedem por isso. Eles exigem que sejamos... não que substituamos seus pais, mas que sejamos um adulto de referência com o qual se possa falar, e, quando aceitamos este papel, as coisas funcionam (...).” Entrevista de Gabrielle Balazs e Rosine Christin (janeiro de 1991), in Bourdieu, 1997, p. 540-541.

O papel do Educador não é o de um mero executor, cuja finalidade seja ensinar/instruir ; mais complexo do que isso, esse papel implica ter uma visão globalizada do ato de educar no seu âmbito maior, como integração do todo e o papel de socializar e intervir como grandes norteadores na prática docente.

Quadro 4 - A cobrança excessiva: o modelo perfeccionista

“Uma das grandes dificuldades que enfrento na minha atual função diz respeito às relações humanas. Eu sou bastante perfeccionista e tendo a exigir tal postura das pessoas que trabalham comigo. Mas, agora estou modificando meu comportamento, tento agir com maior flexibilidade, inclusive não levo mais trabalho para casa, como costumava fazer com muita frequência”.

Com isso, observa-se que a cobrança em excesso do docente, cujas atividades devem ser executadas com perfeição, acaba acarretando no profissional da área de educação profundos desgastes que também são um reflexo do que ele deseja nos seus parceiros de trabalho.

Quadro 5 – Descrição sobre a falta de recursos na escola

“Eu busco seguir o conteúdo programático. No entanto, este admite uma certa flexibilidade, pois lido com uma clientela diferenciada, que responde de forma não regular. Muitas vezes tenho que adequar as formas de ensino ou mesmo modificá-las para atender o objetivo de transmitir o conhecimento e

garantir a apreensão. Entretanto, minha escola não consegue oferecer todos os recursos necessários. Veja bem, minha própria formação é problemática para o atendimento de deficientes. Nós devemos suprir lacunas por nós mesmos”.

Nesse relato é ressaltada a falta de infraestrutura escolar e como a falta de fornecimento dos materiais necessários causa prejuízos a uma aprendizagem de qualidade, pois há escassez de recursos. Também a formação do educador é apontada como deficitária, principalmente no que se refere às aulas para alunos com necessidades especiais.

Quadro 6 - O papel do professor e do gestor

Uma das professoras entrevistadas durante a pesquisa considera que a escola é boa e a direção é aberta. Normalmente, existem as brincadeiras, não há distância entre os professores e a direção e as decisões são tomadas em conjunto. Não há competição, existe ajuda mútua, fato que facilita seu trabalho.

Em contrapartida, há outra que relata que gostaria de participar mais das decisões, mas não encontra oportunidades, pois a direção decide quase sempre de forma não participativa. Não ocorre, por exemplo, negociação de faltas. Entretanto, acha que deve deixar os problemas deste tipo fora de sala de aula, pois os alunos não têm culpa.

Embora haja um bom relacionamento entre professores e gestão, as decisões não são tomadas de forma democrática e coletivamente.

3.6 Problemas advindos do estresse

Para Cungi (2004, p. 13):

Uma das melhores definições de estresse afirma que se trata de uma resposta não específica do organismo às exigências que lhe são feitas, provocando, assim, duas reações: 1. Uma reação específica, ou seja, algo muito semelhante à reação provocada por medicamento em função de seu princípio ativo, como faz, por exemplo, o analgésico, que abranda a dor ou antibiótico que combate a infecção. 2. Uma reação não-específica, ou seja, uma reação do organismo independente do feito do agente ativo. Nesse

caso, trata-se de uma resposta do organismo à presença de numerosos e diferentes estímulos.

O autor vai chamar os estímulos externos de estressores, os quais podem ser desagradáveis e dolorosos ou desejáveis e agradáveis. O estresse serve para manter o equilíbrio alterado por alguma ação exterior. Trata-se por uma síndrome geral de adaptação, que apresenta, de acordo com Cungi (2004), três fases:

- I. Fase de alarme: quando o organismo é exposto a um estímulo intenso, inicialmente reage com um choque: o coração bate mais rápido, os tónus musculares diminuem, a pressão arterial cai.
- II. Fase de resistência: se o indivíduo permanecer por muito tempo submetido aos estressores, a segunda fase surgirá marcada por um estado de alerta caracterizado por uma tensão permanente.
- III. Fase de esgotamento: quando o organismo não tem mais como se adaptar, ele entra na fase de esgotamento, que se caracteriza por grande fadiga e mínima reação aos estressores.

O estresse depende não apenas das condições exteriores, mas também da capacidade que cada um tem em reagir e não deixar que os problemas se agravem.

Para que o estresse ocorra dois fatores são primordiais:

- I. O contexto social ou familiar;
- II. O próprio indivíduo.

Há dois tipos de estressores: o estressor agudo, que ocorre quando a pessoa está sujeita a um acontecimento intenso, perigoso e incontrolável, como um acidente ou uma agressão; e o estressor crônico, que corresponde às situações repetitivas ou crônicas, como a sobrecarga profissional, o clima de competição ou o ambiente desagradável de trabalho.

Principais características de Estresse segundo Cungi:

- Falta de dinheiro, dívidas;
- Problemas de moradia, barulho;

- Problemas profissionais e familiares;
- Ingerência do tempo;
- Competições, conflitos abertos ou velados;
- Inadequação entre o cargo e expectativas;
- Tomadas de decisões;
- Pressão hierárquica;
- Conflitos com colegas de trabalho ou subordinados;
- Críticas negativas e falta de motivação ou reconhecimento.

O autor (CUNGI, 2004, p. 28) propõe um teste para analisar e avaliar o estresse, o qual dá sequência a uma série de questionamentos: Estou estressado? Quais são os principais estressores a que estou submetido? Sou emotivo? Sou uma pessoa bem-relacionada no plano familiar e social, ou sou meio hostil e isolado? De acordo com as questões anteriores, posso me considerar um candidato às complicações causadas pelo estresse? Todas as questões devem ser levadas em conta a intensidade, numa escala de 0 a 10 (0=nenhum impacto; 10= máximo impacto).

Em um segundo momento, o autor continua fazendo vários questionamentos, para que o indivíduo reflita sobre como funciona seu estresse:

- I. Minha reação às situações estressantes é adequada? De que maneira? Tenho algum exemplo de reação adequada, que me ajudou a resolver e que vale a pena citar?
- II. Minha reação às situações estressantes é prejudicial para mim e para os outros? De que maneira? Tenho algum exemplo para citar?
- III. Tenho dois tipos de reações, adequadas prejudiciais? Em que situações eu as coloco em prática?

Isso denota a capacidade de o indivíduo compreender a si próprio para melhor agir e perceber a importância de modificar hábitos emocionais para diminuir o estresse; compreender as novas condutas incompatíveis com o estresse- por exemplo, ao aprender a relaxar, pois não se pode estar tenso ao mesmo tempo em que se relaxa; e adquirir comportamentos novos e mais adaptados, como aprender a controlar a irritabilidade e se acalmar. Principais hábitos emocionais desencadeadores do estresse para Cungi:

- Angústia;
- Pânico;
- Ansiedade generalizada;
- Raiva;
- Fúria;
- Irritabilidade.

É recomendo que o sujeito estimule sua respiração com a hipoventilação, pois com isso, há uma desaceleração do sistema nervoso, tanto fisiológico quanto psicológico, já que tanto o pensamento se acalma quando a emotividade diminui. Também é importante que o sujeito leve a vida com mais positividade e aprenda a lidar com as tarefas do cotidiano e, caso seja necessário, aprenda a administrar o tempo com uso de anotações numa agenda, sendo essa ação um facilitador no que tange à diminuição do estresse.

A forma como cada um interpreta os acontecimentos em sua vida tem papel fundamental no processo. A mente do indivíduo possui, portanto, papel primordial neste processo de desencadeamento do estado de estresse.

De acordo com Fernandes (2012, p. 21), o estresse do trabalhador afeta ambos os lados, empregado e empregador, pois os funcionários estressados possuem menor desempenho, faltam mais e provocam maior rotatividade de mão de obra nas instituições. Para o autor, é possível gerenciar o estresse, mas não eliminá-lo; ele sugere que procurar um *Coachinh* (treinador), ou seja, um profissional que vai ensinar o sujeito a se superar e aprender a ser autosuficiente.

Também é sugerido o *Mindfulness* (meditação de atenção plena), ou seja, uma técnica que tem como objetivo a meditação vipassana e zen e trabalha com o treinamento do organismo, desenvolvendo a capacidade de concentração e focando a atenção nas atividades orgânicas, como a respiração, os batimentos cardíacos e as sensações.

4. AFASTAMENTOS LONGOS NAS INSTITUIÇÕES EDUCACIONAIS PÚBLICAS ESTADUAIS

Para iniciarmos este tópico, é importante que primeiramente se entenda o que é ser um professor que faz parte do funcionalismo público estadual. A Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, esclarece que o professor-funcionário público é aquele (a) que, por meio de investidura de cargo Público no Estado de São Paulo para o cargo de professores, ingressou na rede por concurso público de provas e títulos. Diante disso, será explicitada a terminologia readaptação.

A readaptação é uma investidura em cargos mais compatível com a capacidade do funcionário público e dependerá sempre de inspeção médica. A readaptação não acarretará diminuição, nem aumento de vencimento ou remuneração e será feita mediante transferência (BRASIL, 1968).

A readaptação consiste na mudança de cargo do funcionário para outro, sem que haja prejuízo financeiro. Essa mudança dependerá de uma equipe médica responsável pelo laudo.

4.1 Licenças por períodos longos

De acordo com a Lei do Funcionário Público na seção II:

A Licença para tratamento de saúde poderá acontecer se o funcionário estiver impossibilitado para o exercício do cargo, será concedida licença, mediante inspeção em órgão médico oficial, até o máximo de 4 anos, com vencimento ou remuneração. Fim do prazo previsto neste artigo, o funcionário será submetido à inspeção médica e aposentado, desde que verificada a sua invalidez, permitindo-se o licenciamento além desse prazo, quando não se justificar a aposentadoria. A licença para tratamento de saúde dependerá de inspeção médica, realizada em órgão oficial e poderá ser concedida: a pedido do funcionário; e ex-offício. Afastamento por atribuições ou atacado de doença Profissional (BRASIL, 1968).

O Afastamento pode ocorrer a pedido do funcionário ou por ex-offício, solicitado pela rede estadual. O afastamento poderá se transformar em aposentadoria compulsória, caso fique provado que o servidor não tem condições de reingresso à rede. O último item refere-se a doenças adquiridas na profissão desenvolvida.

4.2. Principais readaptações

De acordo com a Resolução nº 12, de 18 de março de 2014:

A situação funcional dos servidores da Educação que se encontram na condição de readaptados e dá providências correlatas pode ocorrer por: alteração da capacidade de trabalho, por modificação do estado de saúde física e /ou mental, comprovada mediante inspeção médica, a ser realizada por intermédio da Secretaria da Educação (RESOLUÇÃO SE-12, 2014).

A readaptação pode ocorrer por debilidades físicas ou mentais, que impossibilitem o profissional educador de exercer sua profissão. Um dos principais indícios para a readaptação são a sobrecarga de trabalho, desmotivação e a desvalorização.

A readaptação do servidor pode ser solicitada por proposta do Comitê de Apoio ao servidor, quando, por meio da inspeção médica, ficar comprovada a modificação do estado físico e/ou mental; pelo superior imediato, mediante encaminhamento de solicitação da perícia médica, ou pelo próprio servidor, desde que acompanhado de atestado médico que comprove a modificação do estado físico e/ou mental.

Há uma exigência governamental de que o número de readaptados em uma unidade educacional seja, no máximo, de dois profissionais. Contudo, aos docentes que apresentem necessidades educacionais especiais devidamente comprovadas por laudo médico, não se aplica o limite número de docentes estabelecido na Resolução nº12 do Estado de São Paulo.

De acordo com o estudo realizado pela pesquisadora, Sandra Noveletto Antunes, o número de professores fora da sala de aula foi de 14.340 no ano de 2013. Esse dado mostra que o número de docentes readaptados cresceu 25% em dois anos, pois em 2011 eles eram 11.872.

A pesquisadora explicita que os problemas mais comuns nas readaptações são: depressão e doenças ortopédicas. O realocamento desses profissionais ocorre em funções que não condizem com sua formação acadêmica, como telefonista ou secretário. Um problema que acomete os docentes readaptados nas escolas é o sentimento depreciativo sofrido por outros professores, ou seja, ou desprezo causado pelos colegas de profissão. Em diversos momentos sofrem assédio moral, ação que se configura em discriminação profissional.

O reingresso desse profissional à rede educacional se dá por perícia médica e nesse documento não é mencionado em qual cargo deve atuar. O profissional fica a encargo do diretor que conduz o realocamento de forma equivocada em alguns casos.

De acordo com a Secretaria de Educação de São Paulo os professores readaptados podem atuar prioritariamente na Sala de Leitura, dando continuidade aos trabalhos pedagógicos.

4.3 As licenças médicas mais solicitadas

De acordo com o Sindicato de Professores do Estado de São Paulo (APEOSP), dados referentes ao ano de 2010 realizado com 936 professores da rede estadual de ensino do Estado de São Paulo, os principais afastamentos ocorrem por transtorno de ansiedade com aproximadamente 49%. Outro motivo apontado é a depressão, com 57%. Também foi apontada a rouquidão dos educadores e a hipertensão.

Os principais agravantes ocorrem por esgotamento físico e mental advindos de horários extremamente puxados, salas lotadas e a exposição a muito ruído. Também são mencionadas as más condições nas instalações das unidades escolares e a baixa valorização da profissão.

Os longos afastamentos dos educadores são encaminhados para uma junta médica da rede estadual, a qual faz o laudo de readaptação e encaminha o professor readaptado às unidades escolares – o qual por muitas vezes acaba trabalhando em serviços burocráticos que não condizem com sua graduação.

Os principais indicadores e incômodos no trabalho docente estão contemplados na tabela abaixo, sendo que estas informações foram pautadas no *site* da APEOESP.

Tabela 1- Principais indicadores que afetam o trabalho docente

Ocorrência	Porcentagem
Dificuldade na aprendizagem	75%
Superlotação nas salas de aula	66,2%
Jornada excessiva	60,1%
Violência na escola	57,5%
Situação social do aluno	49,1%

Falta de recursos pedagógicos	48,4%
Falta de material escolar	41,8%
Dupla jornada	40,9%
Rotina	29,7%
Grade curricular	29,7%
Trabalho noturno	10,3%

São vários os fatores que agravam as práticas docente; na tabela acima estão elencados os principais. O órgão responsável pelas readaptações é o Departamento de Perícias Médicas do Estado (DPME), vinculado à Secretaria de Gestão Pública.

A Secretaria de Educação de São Paulo criou, em fevereiro de 2011, um programa em parceria com o Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público (IAMSPE) e com o Instituto Santa Marcelina, com o objetivo de oferecer assistência médica preventiva aos servidores da Educação, no próprio local de trabalho.

Com esse trabalho, a Secretaria de Educação espera reduzir a incidência de problemas como estresse ocupacional, doenças osteomusculares, sobrepeso/obesidade, sedentarismo, hábitos alimentares inadequados, hipertensão, diabetes, transtornos mentais e tabagismo.

Atualmente o projeto funciona com apenas 13 diretorias de ensino e em 1072 escolas estaduais da Capital, beneficiando 69 mil professores.

Tabela 2- Principais doenças que acometem docentes da rede estadual de São Paulo

Doença	Indivíduos com diagnóstico médico	Não faz acompanhamento médico regular	Faz uso de medicação contínua	Não respeita horário de uso do medicamento
Hipertensão Arterial	30%	33%	66%	17%
Diabetes	10%	37%	56%	23%
Artrose	14%	58%	37%	40%
Tendinite e bursite	29%	59%	20%	24%

Ansiedade ou pânico	23%	62%	27%	28%
Depressão	18%	59%	36%	33%
Asma ou bronquite	7%	38%	35%	29%
Rinite ou alergia	33%	61%	19%	25%
Laringite ou rouquidão	21%	64%	13%	23%
AVE ou derrame cerebral	2%	47%	33%	100%
Doença do coração	8%	57%	33%	15%

São diversas as doenças que podem agravar a saúde docente, a tabela acima ressalta as principais doenças que ocorrem com o profissional da área da educação.

4.4 Exonerações

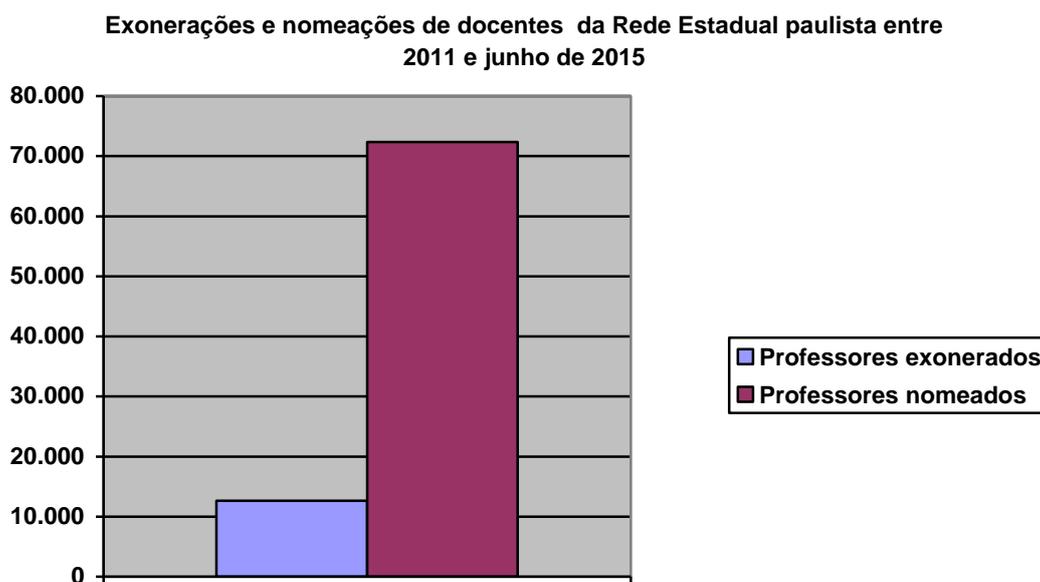
De acordo com o sindicato dos professores de São Paulo, a APEOESP, o número de exoneração dos profissionais docentes é uma constante na rede estadual.

No ano de 2011, o Sindicato registrou a saída de cerca de 9.279 professores entre janeiro de 2011 e junho de 2015. Esse número apresenta a saída de 172 docentes de sala de aula por mês, em média.

Nesse período, outros 3.351 professores ou deixaram a sala de aula para se dedicar a outra atividade na Secretaria da Educação do Estado de São Paulo, ou passaram acumular a função de docente com outra carreira na pasta (esse termo pasta significa os projetos realizados na rede estadual).

Abaixo segue a tabela com docentes exonerados e professores nomeados.

Tabela 3- Exoneração e nomeação da rede estadual de São Paulo



A tabela demonstra um alto número de exonerações de professores, isso denota que a cada ano esses dados vem aumentando consideravelmente. Segundo dados obtidos no *Estadão* (SALDANHA, 2013), a fuga dos docentes se dá por várias razões: baixos salários, pouca perspectiva de crescimento profissional e más condições de trabalho “A rede estadual tem 232 mil professores, sendo que 120,8 mil concursados, 63 mil contratados com estabilidade e 49 mil temporários” (SALDANHA, 2013). Os docentes que abandonam o Estado migraram para escolas particulares, redes municipais ou dão adeus às salas de aula.

É visível a situação preocupante dos docentes na rede estadual e o número de exonerações vem crescendo muito. Os professores estão desistindo de atuar na rede estadual para lecionar em outras instituições em que as condições de trabalhos sejam melhores. A preferência dos docentes são as Redes Particulares e depois as Redes Municipais.

5. A ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL PEDAGOGO NA FORMAÇÃO DOS EDUCADORES

A atuação profissional dos pedagogos tem sido alvo de várias reflexões. Para Gadotti (2012, p. 71):

A noção de “pedagogo”, portanto, como o “condutor das crianças” é inadequada a esses tempos novos que exigem do educador, do pedagogo, muito mais do que isso. Quero dizer que a comunidade está pedindo ao pedagogo que exerça hoje outras funções, outros papéis. Essa comunidade, esse povo, pelo seu grito não é mais um chamado, mas um grito – nos coloca questões, perguntando sobretudo: para que, como, para quem, contra quem, estamos trabalhando?

Para o autor, a profissão pedagogo sofreu profundas rupturas, pois as demandas do passado não atendem às reais necessidades da contemporaneidade.

O educador pedagogo precisa repensar a educação e com isso estará repensando uma sociedade mais crítica e sua identidade como profissional e compreender que o ato de educar é político, pois a educação não é neutra. Gadotti faz uma comparação entre a pedagogia do oprimido⁹ com a militância. Segundo o autor, uma pedagogia que realmente tem como categoria a luta de classes é uma pedagogia que não se preocupa apenas com o conteúdo e a forma do que pretende ensinar, mas com o contexto no qual ela ensina (GADOTTI, 2012, p. 95).

Diante desse posicionamento do autor, fica evidente que atuar como pedagogo requer do educador uma visão global do ato de educar para além dos conteúdos programáticos. Uma fala marcante do mestre Paulo Freire “é preciso conscientizar antes de alfabetizar”.

No trabalho de educador a relação educativa se dá em sala de aula e no convívio entre educadores (as) educandos (as), trazendo as marcas das especificidades da ação educativa. A escola e outros espaços ainda dependem dessa qualidade (ARROYO, 2010, p. 19).

As relações interpessoais, o conviver, as especificidades escolares trazem marcas significativas para seus atores. Essa trama de relações nos leva a construir essa interação

⁹ A expressão é de Paulo Freire, cuja luta enquanto educador foi por uma pedagogia política, a pedagogia do oprimido. Sua tese central é justamente esta: nenhuma pedagogia é neutra; toda pedagogia é política.

escolar e com isso estamos nos constituindo como profissionais, por meio de uma troca diária de saberes.

Os momentos vivenciados numa unidade escolar trazem para o educador e para sociedade uma construção social coletiva do aprender.

Para Arroyo (2010, p. 34):

No convívio com professores e professoras percebo que há uma preocupação por qualificar-se, por dominar saberes, métodos, por adequar sua função social aos novos tempos, novos conhecimentos e novas tecnologias. Porém não é por aí que se esgotam as inquietudes. Há algo mais de fundo em questão: o próprio sentido social de suas vidas, de seus esforços, de sua condição de mestres. Entender o papel que exercem, o peso social e cultural que carregam, sua condição. Seu ofício. Ser professor ou professora.

O ofício de mestre para Arroyo traz questões mais profundas do que dominar saberes, assim como para Gadotti. Há uma convergência entre o pensamento dos dois autores.

5.1 Ações que buscam minimizar o sofrimento docente

Acredito que os momentos no ofício de Educador passam por muitas situações difíceis, pois esse profissional continua a atuar mesmo fora da estrutura educacional. Ele não deixa de ser professor após ter saído da escola.

Há um elo muito forte entre o profissional que atua na área da educação e os outros papéis que acabam sendo sobrepostos com os afazeres escolares.

A primeira ação a ser proposta neste trabalho é que haja uma ruptura parcial do ser professor com os outros papéis que ele (a) possa ser: mãe ou pai, ser esposa (o), ser dona de casa, ser universitária (o) e ser filho ou (a).

É igualmente importante compreender que a vida exige das pessoas amor, atenção, carinho e dedicação, sentimentos e ações que não podem ser destinadas somente aos alunos, pois outras pessoas que convivem com esse profissional também desejam sua companhia. Portanto, isso denota que deve haver um ponto de equilíbrio entre o fazer e o ser. O excesso de trabalho leva ao esgotamento e, com isso, o nível de estresse aumenta

e o docente fica doente. Se esse profissional souber dosar as atividades será produtivo para seu desenvolvimento e bem-estar.

Outro ponto de suma importância é a questão do lazer, fundamental para renovar as energias.

Finalmente, os diretores nas unidades escolares devem zelar pelo bem-estar de seus professores, estimulando atividades laborais, como exercícios físicos em co-parcerias com os professores de Educação Física, visto que observei muito sedentarismo por parte dos colegas de profissão.

O apoio do diretor é fundamental para o bem-estar do educador, pois quando esse profissional se envolve e apoia o seu grupo de professores no auxílio a um projeto, no atendimento aos familiares ou momento de extremo sofrimento, ele causa no docente um sentimento de amparo e isso é um incentivo para esse profissional, visto que ele percebe que não está sozinho em um momento difícil, mas tem apoio de seus pares.

A alimentação do professor também é um fator diretamente relacionado com sua saúde e seu bem-estar. Seria recomendável uma alimentação mais saudável, visto que os docentes trabalham demasiadamente em jornadas extremamente intensas, muitas vezes em várias escolas, sem tempo para uma alimentação saudável. Eu sugeriria aos gestores que permitissem que os professores se alimentassem com os alunos nas unidades escolares.

A direção também deve procurar estabelecer parcerias com médicos – especialmente clínicos gerais, oftalmologistas e otorrinolaringologistas – fonoaudiólogos e psicólogos a fim de ministrarem palestras para conscientização e prevenção de diversas doenças. Com isso, espero trabalhar a conscientização antes do adoecimento.

Questões práticas, do dia a dia podem levar a um cotidiano menos sofrido; por exemplo, uma reestruturação nas salas, em que se fizessem mais armários, pois os professores sempre carregam muitos materiais, causando dores no corpo e muita fadiga. Outra modificação simples seria diversificar os espaços para descanso docente nas unidades escolares, ou seja, ambientar outros lugares, pois a sala dos professores é muito agitada e há momentos em que os professores precisam de tranquilidade.

Excursões voltadas aos docentes podem representar um momento de descontração para a equipe se sentir mais confortável, possibilitando um sentimento de bem-estar físico,

mental e social, permeado pelas relações, e com isso é gerado até mesmo um aumento da produtividade.

Seria recomendável também que houvesse investimento total em tecnologia, como a compra do kit do professor - equipamento com microfone e caixa acústica para melhor desempenho vocal - para com isso reduzir-se o desgaste vocal. Equipar salas com telas, projetores e caixas potentes para dar mais subsídios aos docentes e, com isso, a sala ficaria mais dinâmica e os professores poderiam trabalhar de formas diferenciadas e usando os recursos tecnológicos evitando maiores desgastes; e toda a equipe de funcionários equipada com *walk talks*, pois este equipamento permite uma boa comunicação evitando mal-estar.

Finalmente, é imprescindível que os gestores dialoguem mais com seus professores, para aferir se está tudo bem, criando um momento mais intimista.

Vejo todas essas ações como extremamente produtivas para uma qualidade de vida mais saudável para o grupo docente e conseqüentemente mais longevidade na provisão do quadro, devido à conscientização de todos os agentes transformadores - professores e diretores - quanto aos cuidados na prevenção a doenças, trabalhando lado a lado para superação e resolução dos conflitos em co-parceria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A prática docente tem uma sobrecarga elevadíssima, visto que todos cobram muito desses profissionais: a família, os pais, a direção e a sociedade. Esse exagero de exigências aliados à falta de apoio governamental, social, familiar e dos diretores durante longos períodos, contribui de forma negativa à saúde do docente.

No capítulo 1, foi demonstrado que os recursos financeiros empregados na compra de materiais para desenvolver os trabalhos também é um fator de estresse, pois muitas vezes o docente deseja desenvolver um projeto de pesquisa e a unidade escolar não tem os materiais; tampouco sabe informar quando terá. Isso acarreta no docente uma aplicação de verba própria para desenvolver os projetos, isso denota que o poder público não faz os investimentos que deveria no que tange as verbas orçamentárias para escolas.

O educador precisa aprender a lidar com as frustrações, com a pressão psicológica que sofre e as infinitas atribuições docentes, mas infelizmente, com passar dos anos, esse profissional se torna cansado, desmotivado e com isso, vêm as doenças, as síndromes, a readaptação do cargo e, em casos mais graves, a exoneração.

Na pesquisa, por meio do levantamento bibliográfico, entrevistas e análise de tabelas, consegui compreender a real gravidade da situação que os educadores estão enfrentando. Constatei que é crescente o número de professores afastados das salas de aula da rede estadual por motivos de rouquidão; distúrbios osteomusculares; Síndrome de Burnout; transtorno de ansiedade e depressão.

Também é notório o papel da escola e dos agentes transformadores, que devem trabalhar em conjunto. A atuação do diretor está amplamente citada no capítulo 2, cujo tema é “O papel do diretor na unidade escolar”; nesse capítulo, é explicitado que cabe a esse profissional propiciar o acesso à escola, a acomodação da demanda, direcionada para a melhoria do percurso do alunado, partindo da racionalização do uso da capacidade da rede física instalada, sua melhoria e, se necessário, sua expansão. O diretor comprometido com sua prática pedagógica pode ser um facilitador de boas ações pedagógicas, se esse tiver a capacidade de investir em sua equipe docente, ou seja, a capacidade de incentivar, mas se esse não trabalhar de forma integradora com os docentes, causará sentimentos de abandono e isso desestimulará os profissionais na unidade escolar. Portanto, se o diretor for comprometido com sua prática pedagógica e com os profissionais que lideram - e orientar de forma contínua -, abrirá um canal de diálogo constante para apurar e fazer as intervenções corretas. Com isso, evita-se desgaste e uma melhor comunicação entre todos.

É de suma importância que o diretor zele pelo bem-estar físico de seus liderados, possibilitando práticas laborais, que propiciem um ambiente de trabalho mais agradável.

A presente pesquisa ressalta diversos fatores que corroboraram para um maior entendimento do educador e das doenças, que esse profissional acaba adquirindo ao longo de sua carreira na esfera educacional. As diversas doenças na carreira docente estão ancoradas no capítulo 3, cujo título é “Saúde X Doenças”. Mas além desses apontamentos, há outros que influenciam na baixa qualidade de vida do docente.

O sofrimento psíquico, a crise de identidade, a má formação e a gama gigantesca de atividades a serem corrigidas em casa, a cobrança de mensurar o desenvolvimento dos alunos, o planejamento de aula, tudo isso também contribui para afastamento e readaptações.

O número de professores readaptados é muito grande na rede estadual de São Paulo, informação desenvolvida no capítulo 4, cujo tema é “Afastamentos longos nas instituições educacionais públicas estaduais. Com a pesquisa, foi possível compreender que as readaptações são elevadas e que a maioria dos professores readaptados vão para setores que não têm correspondência com sua graduação, ou seja, formam-se como professores, mas acabam designados para cargos como secretários ou inspetores. Isso é muito triste, contudo ocorre constantemente nas instituições escolares. Um único aspecto positivo em relação à readaptação, de acordo com a Secretaria de Educação do Estado de São Paulo, ancorado na pesquisa no capítulo 4, é que há uma orientação na rede estadual que dá aporte aos professores readaptados que, se desejarem, poderão ser designados à sala de leitura - ou seja, continuam atuando no desenvolvimento pedagógico, o que isso faz com que ele dê continuidade em sua titulação docente.

Outro fator que percebi foi a ingerência de tempo, pois o educador tem o costume de se envolver em diversas atividades simultaneamente; ou seja, não consegue equilibrar o tempo corretamente, causando mais sobrecarga a si mesmo - e isso prejudica a sua saúde, visto que há uma ingerência de tempo. Isso mostra que os educadores não conhecem os limites do seu próprio corpo e isso é um agravante forte que causa desequilíbrio físico e emocional.

Outro ponto negativo é o número alarmante de exoneração de profissionais que migram de escolas particulares e municipais, visto que as redes estaduais estão deixando de ser atrativas para os educadores, devido a tantas carências; a fonte de informação é a APEOESP (Associação de Professores do Estado de São Paulo). Também tem sido

frequente a migração para diversas outras áreas profissionais, devido aos baixos salários, o desprestígio social pela profissão, e os inúmeros desgastes físicos e psicológicos.

Acredito que os recursos financeiros são importantes, mas o investimento maior deve ser no fator humano, pois isso faz toda diferença. É preciso enxergar com múltiplos olhares o educador e não apenas compreender sua importância; importar-se, dar assistência sempre que houver necessidade; agir com respeito, solidariedade, companheirismo, ou seja, atitudes de valorar esse profissional que tanto luta por uma educação de qualidade e consequentemente por uma sociedade melhor.

Visto que investir é preciso, a importância da formação continuada dos educadores, de que eles não se restrinjam a apenas ministrar aulas, mas também a instruir-se faz a diferença, pois abre o horizonte e revitalizar seu modo de agir e com isso surgem práticas mais dinâmicas e a necessidade de conhecer outros espaços para novas experiências.

Compreendo as limitações das escolas, a falta de recursos financeiros, a falta de apoio governamental, mas ressalto que o fator humano está acima de tudo que foi explicitado anteriormente. Diante disso, compreendo que se esses pontos que foram levantados na pesquisa fossem trabalhados na vida do educador, seu adoecimento seria diminuído consideravelmente.

Olhar as mazelas do mundo implica envolver-se em tentar ajudar ao próximo; não se pode ficar com viseiras, pois a educação é algo que pertence a todos nós. É um patrimônio universal, mas, para que ela aconteça, é importantíssimo cuidar dos educadores dos mais singelos problemas até caso mais graves.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, S. M. P. S. N. **Readaptação docente: trajetória profissional e identidade**. 2014. 132f. Dissertação (mestrado em Educação)- Faculdade de Humanidades e Direito da Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2014.
- APEOESP. A saúde dos professores. São Paulo: CEPES: Centro de Estudo se Pesquisas Educacionais, Sindicais e Gerenciamento de Banco de Dados da APEOESP. Disponível em: <file:///C:/Users/Itautec/Downloads/1-saude-dos-professores%20(1).pdf>. Acesso em 20 out. 2015.
- ARROYO, M. **Ofício de Mestre: imagens e autoimagens**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.
- BARBOSA, L. G. **Fisioterapia preventiva nos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho - DORTs: a fisioterapia aplicada**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2009.
- BRANDI, E. **Educação da voz falada: a terapêutica da conduta vocal**. São Paulo: Editora Atheneu, 2002.
- BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. **Dispõe sobre as condições para a promoção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm>. Acesso em 17 jul. 2015.
- BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394>. Acesso em: 15 jul. 2015.
- BRASIL. Lei nº 10261, de 28 de outubro de 1968. **Dispõe sobre o estatuto dos funcionários Públicos Civis do Estado de São Paulo**. Disponível em: <http://periciasmedicas.gestaopublica.sp.gov.br/eSisla/manuais/Lei_n_10261.pdf>. Acesso em: 30 set. 2015.
- CALIXTO, T. Pesquisa aponta que depressão é maior causa de afastamento de professores. **APEOESP** (Associação dos professores do Estado de São Paulo). 2012. Disponível em: <<http://www.apeoesp.org.br/noticias/noticias/pesquisa-aponta-que-depressao-e-maior-causa-de-afastamento-de-professores/>>. Acesso em: 3 out. de 2015.
- CODO, W. **Educação: carinho e trabalho**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.
- _____. **Burnout: a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação**. Petrópolis: Vozes, 1999.
- _____. ALMEIDA, M. C. C. G. (Orgs.) **LER - Diagnóstico, tratamento e prevenção: uma abordagem interdisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1995.
- CUNGI, C. **Saber administrar o estresse na vida e no trabalho**. São Paulo: Larousse do Brasil, 2004.
- FERNANDES, F. **Gerenciamento do estresse: técnica eficazes do oriente e do ocidente**. São Paulo: Ícone, 2012.
- FERREIRA, L. P (Org.). **Trabalhando a voz: vários enfoques em fonoaudiologia**. São Paulo: Summus, 1998.
- FERREIRA, L. P.; SILVA, M. A. A. **Saúde Vocal - Práticas Fonoaudiológicas**. São Paulo: Roca, 2002.

- FRANCO, M. A. R. S. **Pedagogia e prática docente**. São Paulo: Cortez, 2012.
- GADOTTI, M. **Educação e poder: introdução à pedagogia do conflito**. São Paulo: Cortez, 2012.
- GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. Lei nº 10.893, de 28 de Setembro de 2001. **Dispõe sobre a criação do Programa Estadual de Saúde Vocal do Professor da rede estadual de Ensino e dá outras providências**. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/2001/lei-10893-28.09.2001.html>>. Acesso em: 28 jul. de 2015.
- IAMSPE Instituto de Assistência Médica ao Servidor Público Estadual. Disponível em: <<http://www.iamspe.sp.gov.br/index.php/noticias/423-saude-vocal>>. Acesso em: 20 jul. de 2015.
- LOPES, R. **Garganta e Rouquidão**. Disponível em: <<http://www.otorrinoweb.com.br/garganta/rouquidao.htm>>. Acesso 27 jul. de 2015.
- OLIVEIRA, M. A. de. Adoecimento dos professores em sala de aula. **Diário da Manhã**. Disponível em: <<http://www.dm.com.br/opiniao/2015/08/adoecimento-dos-professores-em-sala-de-aula.html>>. Acesso em: 4 set. de 2015.
- RESOLUÇÃO SE-52, de 14/08/2013. **Dispõe sobre os perfis, competências e habilidades requeridos dos Profissionais da Educação da rede estadual de ensino, os referenciais bibliográficos e de legislação, que fundamentam e orientam a organização de exames, concursos e processos seletivos, e dá providências correlatas**. Disponível em: <<http://www.educacao.sp.gov.br/cgrh/wp-content/uploads/2014/06/RESOLU%C3%87%C3%83O-SE-52-de-14-8-2013-PERFIS-PARA-CONCURSO.pdf>>. Acesso em: 1 mar. 2015.
- Resolução SE-12, de 18-3-2014. **Dispõe sobre a situação funcional dos servidores da Secretaria da Educação que se encontram na condição de readaptados, e dá providências correlatas**. Disponível em: <http://siau.edunet.sp.gov.br/ItemLise/arquivos/12_14.HTM?Time=15/10/2015%2005:19:21>. Acesso em 20 out. 2015.
- SALDANHA, P. Por ano, 3 mil professores desistem de dar aula nas escolas Estaduais de São Paulo. **Estadão**. Educação. São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,por-ano-3-mil-professores-desistem-de-dar-aula-nas-escolas-estaduais-de-sp,1069886>>. Acesso: 3 out. de 2015.
- SANTOS C. R. **O gestor educacional de uma escola em mudança**. São Paulo: Thomson Learning, 2002.
- SÃO PAULO. Secretaria da Educação do Estado de São Paulo. **Plano de carreira, vencimentos e salários dos integrantes do quadro do magistério da secretaria da educação**, 1997. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fkI5sj5R21QJ:www.educacao.sp.gov.br/lise/legislacaocenp/LEI%2520COMPLEMENTAR%2520N%25C2%25BA%2520836%2520DE%25201997.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em 20 out. 2015.
- VARELA, D. A arte de não adoecer. **Para ler e refletir**. Disponível em: <http://www.paralerepensar.com.br/a_artedenadoecer.htm>. Acesso em 6 jun. de 2015.
- ZARAGOZA J. M. E. **Mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores**. Bauru: Edusc, 1999.

ANEXO

Esse relato que seguirá adiante foi retirado na íntegra da obra de Wanderley Codo, sendo depoimento de um professor da rede pública de ensino.

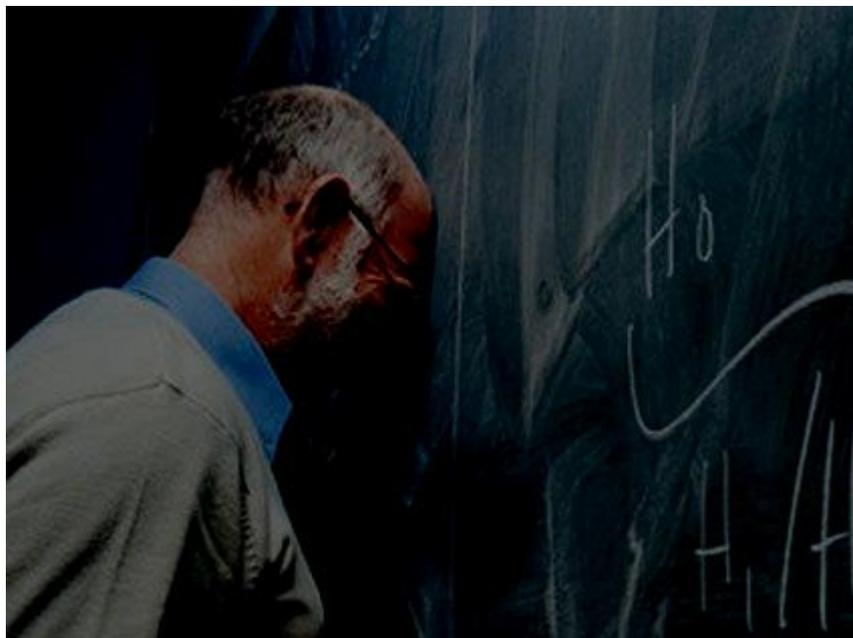
Tabela 1- Os modelos de Gestão Escolar

Distribuição dos tipos de gestão das escolas			
Gestão Tradicional	46,9%		
Gestão Democrática	44,4%		
Participação da comunidade			
	Baixa	média	alta
Gestão Tradicional	35,6%	44,1%	20,3%
Gestão Democrática	22,5%	51,0%	26,5%

Na tabela acima denota-se que há uma maior presença de Gestores Tradicionais e que essa liderança não participativa e participativa moderada é pouco eficiente.

Entrevista retirada na íntegra do Site Diário da Manhã on-line, pois seu conteúdo contempla amplamente a pesquisa.

Adoecimento dos professores em sala de aula



Tem-se verificado no Brasil o adoecimento de professores de todas as disciplinas, o que tem provocado prejuízos para todos, como a desistência da profissão e com isso o aumento do *déficit* de profissionais para atender a demanda. Uma das causas desse problema é aumento constante da indisciplina dos alunos. E o pior é que nada vem sendo feito pelo Estado via Ministério da Educação e muito menos pelas secretarias estaduais de Educação.

A profissão de professor é a mais importante de todas. É ela que forma todos os outros profissionais. Desde o mesmo professor ao médico, advogado, engenheiro, etc.

Mas, o que o governo brasileiro tem feito nos últimos 20 anos? Nada em termos de melhorar a educação no país. Pelo contrário, criam leis para amparar mais ainda a rebeldia de crianças e adolescentes. O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) protege ao extremo, a ponto de muitos se apoiarem neste documento para cometerem mais delitos, ou seja, crianças com direitos, porém, sem deveres, colocando a sociedade em estado de alerta pela preocupação que tem causado.

Foi tirado dos pais até mesmo o direito de dar a necessária “palmadinha” para a devida correção. O que só tira a responsabilidade dos próprios responsáveis de educar. Estamos formando jovens e adultos sem limites. E o reflexo está bem estampado: a indisciplina.

E como lecionar para alunos indisciplinados, os quais já chegam à escola com esta característica? Paralelo a esta situação há um outro fator preocupante: falta de reconhecimento pela profissão, isto é, salários defasados, riscos de violência e sobrecarga de trabalho (correção de provas e exercícios, planos de aula etc.).

Uma professora entrevistada pelo programa Profissão Repórter afirmou que “hoje os adolescentes só conhecem os seus direitos e ignoram ou desconhecem os seus deveres... São extremamente irresponsáveis, mal-educados, sem limites, sem alma, sem valores... E não existe uma lei que possa pará-los... Não existe uma punição sequer... É um verdadeiro descaso. E o professor que poderia ajudar na construção de um mundo melhor, está ficando extinto”.

O professor se dedica, prepara uma senhora aula e se entusiasma para ministrá-la. Contudo, depara-se com um grupo que não quer nada com nada. E os mesmos acabam contaminando os demais, transformando a sala de aula em um caos. A lei diz que não se pode reprovar, pois se perde muito tempo com isso, desmotiva alunos e gera gastos para o Estado. Este quadro desmotiva os professores. Não que eles desejem reprovar alunos. Mas isso é questão de desrespeito e desvalorização da profissão que leva muitos profissionais à desistência.

Quantos bons professores não mais estão na sala de aula por conta deste quadro caótico? O quanto o país tem perdido com isso? É preocupante o descaso das autoridades, que nada fazem. Preferem aumentar seus salários.

É claro que é preciso rever alguns pontos, por exemplo, os cursos de formação docente, que não formam, apenas informam nas licenciaturas. Sim, é preciso melhorar a didática, porém, não basta ser eficiente. Segundo disse um professor entrevistado pelo programa Profissão Repórter, “o professor pode fazer a aula show, se fantasiar de palhaço, acenar bandeirinhas, que isso não faz o aluno sentir interesse pelo aprendizado”. Este é um dos grandes problemas. O aluno não tem interesse e, ainda mais agora, com a internet, formam-se grupos e parte-se para a prática do Bullying endereçado a outros alunos e mesmo para professores.

Outro professor entrevistado pelo programa resumiu algumas (des)vantagens em ser professor no Brasil, principalmente na rede pública de ensino:

a) sofrer violência física e moral gratuita; b) receber um salário de fome com direito a uma carga horária abusiva; c) conviver com pais hostis, protetores e extremamente permissivos que irão à escola somente para defenderem seus filhos das faltas horrendas que cometerem, dizendo que se tratam apenas de crianças; d) sofrer bullying proferidos pelos alunos; e) conviver com a falta de respeito por parte de seus queridos discípulos; f) receber ticket de R\$ 4,00, isso quando o governo resolve pagar; g) aceitar a progressão continuada, ou melhor, promoção automática (onde o aluno passa de ano sem saber nada); h) conviver com supervisores, diretores e coordenadores idiotas (pois sofrem “lavagem cerebral”), que ferram com o professor com seus assédios morais; i) aplicar centenas de provas e trabalhos para corrigir nos finais de semana; j) lecionar em escolas sem condições mínimas de funcionamento, e quando o professor faz greve, apanha da polícia hipócrita e é extremamente mal tratado pela mídia, inclusive sendo responsabilizado pela decadência do ensino público; l) realizar concurso com provas ferradas o professor que quiser aumentar seu salário defasado há anos, terá que ser submetido a uma nova avaliação, priorizando ainda, apenas 20% da categoria (será que o governador e os parlamentares fizeram provinhas de promoção salarial por mérito para terem esse gordo aumento nos vencimentos?); m) aguentar classes lotadas de alunos; n) saber que parlamentares aumentam em 60% seus salários, perfazendo um total de R\$ 26.000,00, enquanto um professor ganha aproximadamente menos de um salário e meio base; o) conviver com ausência total do poder de compra, o que não deveria acontecer aos profissionais de nível superior; p) inversão de valores e intolerância por parte de uma sociedade psicologicamente doente, violenta e hipócrita; q) conviver com o estresse, a Síndrome de Burnout, o humor irritadiço, a perda da memória, a queimação estomacal (azia), a úlcera, os cânceres, os derrames e infartos por motivo da baixa autoestima, fator que ocasiona fragilidades na defesa do sistema imunológico do mestre; r) atrasar as contas de luz e água ou ser despejado do imóvel por não conseguir pagar o aluguel, em suma, morar em um bairro paupérrimo, favela, de favores e assim

por diante; s) andar a pé; t) ter que engolir, sem questionamento, a inclusão, de uma maneira geral e sem preparo algum; u) ter que aguentar resoluções que partem para a caça às bruxas e perseguem o professor que fica doente por motivo de exaustão e desgaste total por advento das intempéries acima listadas; v) ter que lançar mão das soluções paliativas, para driblar a falta de dinheiro, como empréstimos bancários e cartões de crédito (futuramente estourados); w) ver a desvalorização social acentuada; x) ter nome no SPC e no Serasa; y) saber que Políticos não vão dar a mínima para suas reivindicações; z) viver no inferno ainda em vida.

Como resultado de tanto descaso, indisciplina e desvalorização, vem o adoecimento e a desistência da profissão. É preciso fazer algo, pois corre-se o risco de complicar mais ainda a já falta de qualidade na educação brasileira. E a tendência é se formar jovens e adultos sem limites, grosseiros, piorando o quadro desalentador já estabelecido (Marcos Antônio de Oliveira, conselheiro municipal de Educação, pedagogo, historiador e teólogo).