



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS –
UNIPAC**

**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM PSICOLOGIA
ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO**

**CELINA MAGDA PEREIRA CORRÊA
PRISCILLA LUZIA DOS PASSOS PEIXOTO DE ARAÚJO
SALSHA NÍDIA BENTIVOGLIO PAIXÃO**

O ADOECIMENTO NO TRABALHO DOCENTE: UM FENÔMENO PSICOSSOCIAL

**BARBACENA
2021**

**CELINA MAGDA PEREIRA CORRÊA
PRISCILLA LUZIA DOS PASSOS PEIXOTO DE ARAÚJO
SALSHA NÍDIA BENTIVOGLIO PAIXÃO**

O ADOECIMENTO NO TRABALHO DOCENTE: UM FENÔMENO PSICOSSOCIAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Pós-Graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho do Centro Universitário Presidente Antônio Carlos – UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Orientador: Prof. Esp. Márcio de Campos.

**BARBACENA
2021**

C824a Corrêa, Celina Magda Pereira

O adoecimento no trabalho docente : um fenômeno psicossocial /
Celina Magda Pereira Corrêa, Priscilla Luzia dos Passos Peixoto de Araújo
e Salsha Nídia Bentivoglio Paixão. – Barbacena, 2020.

43f.

Orientador: Prof. Esp. Márcio de Campos

Monografia (Especialização em Psicologia Organizacional e do
Trabalho) – Centro Universitário Presidente Antônio Carlos –
UNIPAC

1. Professores. 2. Gênero profissional. 3. Adoecimento. 4. Clínica da
atividade. 5. Psicologia organizacional do trabalho. I. Araújo, Priscilla
Luzia dos Passos Peixoto de. II. Paixão, Salsha Nídia Bentivoglio.
III. Centro Universitário Presidente Antônio Carlos – UNIPAC. IV.
Título.

CDD 158.7



Centro Universitário Presidente Antônio Carlos
UNIPAC Barbacena

Ata de Avaliação de Trabalho de Conclusão de Curso
Pós-graduação *Lato Sensu* em Psicologia Organizacional e do
Trabalho

Aos vinte e dois dias do mês de dezembro, do ano de 2020, às 20h, no ambiente virtual de aprendizagem, cujo suporte foi fornecido pela empresa Google Meet™, reuniu-se a banca examinadora composta pelos professores: Márcio de Campos, Júlia Nogueira Dorigo e Eloisa Aparecida de Castro a fim de proceder à avaliação da apresentação do trabalho de conclusão de curso das alunas **Celina Magda Pereira Corrêa, Priscilla Luzia dos Passos Peixoto de Araújo e Salsha Nídia Bentivoglio Paixão** regularmente matriculadas, respectivamente, sob números 191- 004123, 191-004273 e 191-004125. O trabalho, orientado pelo Professor Márcio de Campos, teve como título **O ADOECIMENTO NO TRABALHO DOCENTE: UM FENÔMENO PSICOSSOCIAL**. Ao final da apresentação, a banca deliberou e fez as seguintes considerações: Revisão ortográfica do texto, tencionar o papel institucional das organizações de ensino na responsabilização por busca de melhores condições de trabalho, não focando apenas na responsabilidade do trabalhador e apresentar e discutir o conceito de “atividade impedida”, articulando-o com a proposta do trabalho, tendo atribuído às alunas a **nota de 90,00**, considerando- as **aprovadas**. Sem mais considerações e para que produza seus efeitos legais, esta ata foi lavrada e vai assinada pelos professores avaliadores e pelas alunas avaliadas.

Barbacena, 22 de dezembro de 2020.

Orientador: Professor Especialista Márcio de Campos
Centro Universitário Presidente Antônio Carlos – UNIPAC
Barbacena

Professora Doutora Julia Nogueira Dorigo

Professora Mestra Eloisa Aparecida de Castro
Centro Universitário Presidente Antônio Carlos – UNIPAC
Barbacena

Aluna Celina Magda Pereira Corrêa

Aluna Priscilla Luzia dos Passos Peixoto de Araújo

Aluna Salsha Nídia Bentivoglio Paixão

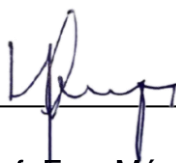
**CELINA MAGDA PEREIRA CORRÊA
PRISCILA LUZIA DOS PASSOS PEIXOTO DE ARAÚJO
SALSHA NÍDIA BENTIVOGLIO PAIXÃO**

**O ADOECIMENTO NO TRABALHO DOCENTE: UM FENÔMENO
PSICOSSOCIAL**

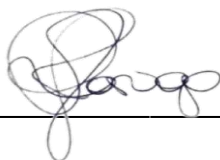
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Psicologia Organizacional e do Trabalho do Centro Universitário Presidente Antônio Carlos – UNIPAC como requisito parcial para obtenção do certificado de Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Aprovado em 22/12/2020

BANCA EXAMINADORA



Orientador: Prof. Esp. Márcio de Campos



Profª Dra. Julia Nogueira Dorigo



Profª MSc. Eloisa Aparecida de Castro

RESUMO

Esta monografia apresenta um estudo teórico, uma revisão de literatura de cunho narrativo, sobre os aspectos psicossociais envolvidos ao adoecimento dos professores. Desse modo, visa compreender as condições de trabalho que têm contribuído para que o adoecimento dessa categoria profissional seja um fenômeno recorrente na sociedade brasileira. Este trabalho tem como base a Clínica da Atividade, que em seu aparato teórico, procura entender os problemas enfrentados por uma categoria profissional. Nesse sentido, o adoecimento que atinge a categoria docente é um fenômeno fundamental para compreender as conjunturas sociais e políticas que contribuem para desvalorizar a profissão e dificultar que os trabalhadores encontrem sentido em seu trabalho. Serão apresentadas as principais configurações do adoecimento docente e as patologias que têm sido prevalentes entre os professores. A partir desses dados, serão sugeridas intervenções, baseadas na Clínica da Atividade, para que os trabalhadores docentes possam analisar seu cotidiano profissional de modo que seja possível encontrar estratégias de enfrentamento para as condições adoecedoras e ressignificar as práticas profissionais. Também é indispensável uma análise crítica sobre o adoecimento docente e seus efeitos para a educação, salientando a urgência de reverter esse fenômeno, que se demonstra grave e preocupante. Em consonância com estes preceitos, objetiva-se tencionar o compromisso ético-político da Psicologia Organizacional e do Trabalho na promoção da saúde desta classe trabalhadora.

Palavras-Chave: Professores. Gênero Profissional. Adoecimento. Clínica da Atividade. Psicologia Organizacional e do Trabalho.

ABSTRACT

This monograph presents a theoretical study, a literature review of a narrative nature, on the psychosocial aspects involved in the teachers' illness. Thus, it aims to understand the working conditions that have contributed to making the illness of this professional category a recurring phenomenon in Brazilian society. This work is based on the Clinic of Activity, which in its theoretical apparatus seeks to understand the problems faced by a professional category. In this sense, the illness that affects the teaching category is a fundamental phenomenon to understand the social and political circumstances that contribute to devalue the profession and make it difficult for workers to find meaning in their work. The main configurations of teaching illness and the pathologies that have been prevalent among teachers will be presented. From these data, interventions will be suggested, based on the Clinic of Activity, so that the teaching workers can analyze their professional daily lives so that it is possible to find coping strategies for the sickening conditions and give new meaning to professional practices. A critical analysis of teaching illness and its effects on education is also indispensable, highlighting the urgency to reverse this phenomenon, which proves to be serious and worrying. In line with these precepts, the objective is to stress the ethical-political commitment of Organizational and Work Psychology in promoting the health of this working class.

Keywords: Teachers. Professional Gender. Sickness. Clinic of Activity. Organizational and Work Psychology.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	DESENVOLVIMENTO	11
2.1	Análise crítica acerca das condições do trabalho docente	11
2.2	A precarização do trabalho, limitações no poder de agir e os impactos para a identidade profissional do professor	15
2.3	Mal-estar docente: um fenômeno que atinge o gênero profissional	22
2.4	Configurações do adoecimento psíquico docente	25
2.5	Possibilidades de promoção de saúde mental no trabalho docente a partir dos preceitos da Clínica da Atividade	30
3	CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
	REFERÊNCIAS	40

1 INTRODUÇÃO

A promoção de saúde no contexto educacional é um assunto que tem chamado a atenção de vários setores sociais, com o intuito de que seja assegurada a qualidade nos processos pedagógicos e para o fomento da valorização da profissão de professor. A categoria docente tem sido afetada por diversas situações prejudiciais à saúde, as quais são relacionadas a fenômenos como aumento da carga de trabalho, desvalorização salarial, excesso de cobranças por índices institucionais elevados, desordem em sala de aula, hostilidade no relacionamento com alunos e suas famílias, excesso de estudantes em sala e infraestrutura escolar inadequada e precária para o trabalho (CORTEZ *et al.*, 2017).

A problemática do adoecimento ocupacional do professor está intimamente relacionada a um fenômeno que ocupa dimensões preocupantes na atualidade, que diz respeito à desvalorização social da categoria. Um ensaio feito por Santos (2015) demonstra que a desvalorização do docente envolve aspectos de ordem econômica, de modo que os salários são desproporcionais ao conjunto de atribuições responsabilizadas ao professor, fator que desencadeia em duplas jornadas e empregos, propiciando um excesso de trabalho que precariza o profissional, principalmente no que se refere à capacitação e ao desenvolvimento de novos recursos tecnológicos para a educação, realidade esta que culmina no desprestígio social da profissão.

Dessa forma, grande parte dos professores tem se tornado vulnerável a vários tipos e manifestações de doenças relacionadas ao trabalho, pois o fato de ser uma profissão que tem sido social e economicamente desvalorizada é algo que tem levado vários docentes a perderem o sentido e o significado de sua função profissional. As consequências disso são a submissão perante situações de desqualificação, e até mesmo a conformidade diante de condições precárias de trabalho, aspectos que podem acarretar em adoecimento tanto a nível físico como mental.

De acordo com Cortez *et al.* (2017), no conjunto dos fenômenos psíquicos ocupacionais mais frequentes entre os professores, predominam-se estresse, insônia, irritabilidade, exaustão emocional, despersonalização, prejuízos na criatividade e no gerenciamento das emoções, e o tipo de adoecimento psíquico que mais prevalece é a Síndrome de *Burnout*.

A respeito das desordens físicas, cujas vivências acarretam em prejuízos psíquicos, as mais comuns, segundo Cortez *et al.* (2017), são distúrbios musculoesqueléticos, prejuízos nas cordas vocais, disfonia, dores nos membros superiores, que são relativos ao esforço excessivo tanto a nível físico como a nível mental.

De acordo com o Censo Escolar da Educação Básica 2019, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), o Brasil possui a quantidade de 1,4 milhão de docentes em atividade nas salas de aula do ensino fundamental. O mesmo Censo observou que nos anos iniciais do ensino fundamental (1º ao 5º ano), se concentram 751.994 docentes, sendo 80,1% são graduados com licenciatura (602.375). Outros 4,1% concluíram o ensino superior (bacharelado) e 10,6% têm o magistério em nível médio. O Censo ainda identificou 5,2% de professores dos anos iniciais, com nível médio ou inferior (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA – MEC, 2019).

Segundo Vieira (2017), um levantamento realizado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), no ano de 2017, com 762 profissionais da educação da rede pública de vários estados, revelou que dentre as patologias mais prevalentes entre essa amostra de professores, o estresse possui maior incidência, acometendo 65,7% da amostra. Em segundo lugar, aparece a depressão (53,7%). A mesma quantidade de profissionais também relatou problemas de voz. Por conseguinte, aparecem doenças como alergia a pó (47,2%), insônia (41,5%), hipertensão arterial e Lesão por Esforço Repetitivo (LER), acometendo 41,3% dos profissionais da amostra. O mesmo relatório, elaborado por Vieira (2017), constatou que 71% desses 762 professores ficaram afastados da sala de aula após episódios que desencadearam problemas psicológicos e psiquiátricos, em um tempo de cinco anos antes da realização da pesquisa.

Considerando que a profissão de professor atualmente tem se constituído como uma profissão repleta de fatores que produzem adoecimento, estes dados justificam a pertinência da Psicologia Organizacional e do Trabalho para compreender a relação entre o adoecimento do professor e a situação da educação no Brasil, de maneira que haja o investimento em estratégias de prevenção e promoção da saúde mental dos professores de todas as áreas e níveis educacionais.

A Clínica da Atividade, aporte teórico que sustenta este trabalho, possibilita a

mobilização dos professores para se fortalecerem coletivamente na transformação das condições de realização do trabalho, de modo que o engajamento coletivo seja capaz de potencializar os docentes no enfrentamento das situações laborais provocadoras de adoecimento. Nessa perspectiva, o enfoque da Psicologia do Trabalho se destina a proporcionar a saúde do trabalhador de modo a possibilitar o poder de agir do indivíduo sobre seu trabalho (CLOT, 2010; SILVA, 2014).

Este estudo se configura em monografia estruturada por meio de uma pesquisa bibliográfica, do tipo narrativa. Enquanto proposta, se dispõe descrever, discutir e analisar a literatura publicada em livros, artigos e outros materiais científicos, articulando os materiais selecionados com a interpretação e a análise crítica pessoal dos autores (ROTHER, 2007).

Deste modo, este tipo de pesquisa pode fornecer contribuições acerca de determinadas temáticas, uma vez que facilita o levantamento e a apresentação de diversas questões que possibilitam a aquisição e atualização do conhecimento. Porém, ressalta-se que o processo de coleta dos materiais foi realizado de forma não sistemática (ROTHER, 2007).

A base de dados científica utilizada foi a *Scientific Electronic Library Online* (SciELO). Portanto, destaca-se que as fontes de pesquisa consultadas e utilizadas nesse trabalho são de caráter meramente científico, uma vez que através destas é obtido o embasamento teórico necessário e fidedigno para a construção do estudo. Além disso, a fim de facilitar a busca por fontes específicas, foram inseridas palavras-chave, como: Adoecimento dos professores, mal-estar docente, condições de trabalho dos professores, Clínica da Atividade.

Desta forma, será viabilizada a construção de estudos que permitem entender a frequência aumentada de doenças ocupacionais em professores, para que seja combatida a desvalorização de uma profissão nobre, fundamental para a formação de todas as profissões e imprescindível para a evolução individual e social. Será enaltecida a importância da promoção de saúde do professor para a qualidade nos processos educacionais.

A proposta deste trabalho é fomentar reflexões sobre o modo como o professor no contexto atual está suscetível ao adoecimento psíquico, que afeta de forma significativa a qualidade de sua desenvoltura profissional, além de ser um dos principais provocadores do afastamento do trabalho. Além disso, refletir como a

Psicologia Organizacional e do Trabalho, ancorada na Clínica da Atividade, pode contribuir para a transformação desta realidade.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Análise crítica das condições do trabalho docente

Aprofundar a compreensão acerca do sofrimento psíquico, acarretado pelas condições de trabalho do professor, é uma estratégia pertinente para discorrer sobre os rumos da educação no país, tendo em vista que a oferta de condições de trabalho precárias, e que desvalorizam o ofício do professor, interfere negativamente na qualidade pedagógica.

Essa realidade também demarca o sofrimento de uma classe trabalhadora, fenômeno este que só ganha sentido se analisado na aresta da vivência subjetiva e coletiva, uma vez que o adoecimento psíquico dos profissionais docentes é um fenômeno psicossocial complexo e latente na contemporaneidade.

Segundo Soratto e Olivier-Heckler (1999), uma análise das condições de trabalho dos professores necessita ser iniciada através de uma postura crítico-reflexiva acerca de suas características organizacionais. Os autores propõem que as escolas sejam compreendidas como organizações cujo objetivo é prestar um serviço, que é o de educar.

Os clientes que usufruirão desses serviços serão as crianças, adolescentes, seus respectivos familiares e a comunidade à qual pertencem. Na organização escolar, a relação entre o colaborador e o cliente assume características muito peculiares, de modo que o trabalhador desta organização possui seu ofício e sua tarefa abertamente expostos às críticas diretas dos clientes.

Dessa forma, o professor que comete um erro no seu ofício, ou que demonstre insegurança em ensinar, possui sua competência desqualificada pela clientela. Sobre esse tipo de relação entre colaborador e cliente na organização escolar, Soratto e Olivier-Heckler (1999) dizem:

A satisfação do cliente, neste caso, ocorre durante o processo e não somente ao final, depois que o trabalhador terminou a sua parte. Disso podemos tirar, pelo menos, duas conclusões. A primeira é que o nível de exigência e de tensão para o trabalhador é muito maior do ponto de vista afetivo e a segunda é que o trabalhador, em função dessa demanda, precisa estar bem do ponto de vista emocional para estar em condições de desempenhar adequadamente sua função e sempre atualizado para conseguir responder às necessidades dos clientes (SORATTO; OLIVIER-HECKLER, 1999, p. 88).

A partir das conclusões obtidas pelos autores, depreende-se que o professor lida de modo intenso com as pressões e exigências por uma alta performance,

sendo mobilizado a desenvolver, de forma contínua, habilidades de tolerância às frustrações e de expressar com segurança o domínio de suas competências.

Concomitante a isso, o professor precisa responder de modo satisfatório às necessidades dos clientes através da constante atualização de seus métodos. Em tempos nos quais a exigência por renovação tecnológica é cada vez mais exacerbada, um requisito essencial para a competência do professor na tarefa de lecionar é se adaptar constantemente com o manejo de variados recursos tecnológicos, assim como das transformações socioculturais que interferem significativamente nos métodos de ensino (AULER; SANTOS; CERICATTO, 2016). Desse modo, a organização de trabalho dos professores presta serviços altamente complexos para uma clientela dinâmica e exigente.

A Clínica da Atividade, aporte teórico que será utilizado para a construção das análises aqui expostas, pressupõe uma análise para o trabalho que considera o modo singular como o trabalhador é capaz de desenvolver e atualizar sua atividade em uma experiência profissional. Nesse sentido, sua proposta, enquanto abordagem clínica do trabalho, é compreender a relação entre o trabalho e a subjetividade, focalizando a capacidade do trabalhador em dominar e imprimir aspectos de sua identidade nas atividades que desempenha. Nas palavras de Barros e Eirado (2014):

Nessa perspectiva, o objeto da psicologia do trabalho não é exatamente a atividade como tal, mas o desenvolvimento das atividades, seus impedimentos e, sobretudo, a dinâmica de realização dessa experiência que não se esgota na realização da tarefa (BARROS; EIRADO, 2014, p. 151).

De acordo com a Clínica da Atividade, a Atividade não se restringe somente às funções desempenhadas no trabalho. O conceito de Atividade assume uma dimensão abrangente, pois envolve as escolhas, possibilidades, decisões, dúvidas e insatisfações pelas quais o trabalhador se depara na execução de seu trabalho. Como é explicado por Silva (2014):

Atividade não é somente aquilo que se faz. O real da atividade é também o que se escolhe não fazer, o que não se pode fazer, o que se tenta fazer sem conseguir, o que se desejaria fazer, o que não se faz mais. Ou seja, com o conceito de real da atividade, fica ressaltado que as escolhas, as decisões a serem tomadas, o modo como estas são tomadas, as dúvidas, as alegrias e insatisfações são parte do processo que é a atividade (SILVA, 2014, p. 83).

O conceito de real da atividade demonstra o dinamismo que caracteriza a relação do trabalhador com sua tarefa – entendida, nesta perspectiva, como a orientação básica determinada e concedida pela organização para que o profissional

disponha dos procedimentos necessários para a execução de seu ofício e para o alcance dos resultados de seu trabalho. É a tarefa que impulsiona a ação do trabalhador sobre o mundo, assim como a postura flexível que o trabalhador deve desempenhar para demarcar sua subjetividade a partir da função profissional desempenhada (PINHEIRO *et al.*, 2016).

Na profissão de professor, o dinamismo da atividade se intensifica devido ao fenômeno da hiper-responsabilização atribuída ao trabalho docente. Esse fenômeno é proveniente das transformações que a educação tem passado nas últimas décadas, as quais contemplam seus objetivos, funções e organização.

O aspecto que demonstra essas transformações é que o trabalho docente não se resume apenas em lecionar na sala de aula, ampliando-se para a dedicação dos professores no planejamento, elaboração de projetos pedagógicos, discussão coletiva das grades curriculares e dos sistemas avaliativos (OLIVEIRA, 2004).

Outro fator que também está presente na realidade do professor é a imposição de uma versatilidade no desempenho de papéis, atrelada ao fato de a escola assumir não só funções de educação e formação da cidadania, mas também de suprimento de carências afetivas e materiais de alunos, que muitas vezes envolve a necessidade de responder a exigências que estão além de sua formação.

Nesse caso, vale apresentar os conceitos de trabalho prescrito e trabalho real, propostos pela Clínica da Atividade. O trabalho prescrito diz respeito às determinações formalizadas pelos ambientes de trabalho acerca das tarefas que o indivíduo deve executar no exercício de sua ocupação, que geralmente pertencem ao ofício da profissão (PINHEIRO *et al.*, 2016).

Entretanto, o trabalhador, na execução da atividade, é mobilizado a desempenhar tarefas que podem ir além do que é determinado, ou que também podem se diferenciar do que foi designado pela organização, aspecto que ocupa a dimensão do trabalho real (PINHEIRO *et al.*, 2016).

Esses conceitos são formulados devido à concepção de trabalho da Clínica da Atividade, a qual compreende a atividade ocupacional como uma atividade de criação, na qual o trabalhador é produtor e também produto, transforma e é transformado. Nesse sentido, a atividade mobiliza o trabalhador a se flexibilizar perante as condições que seu contexto de trabalho oferece para desempenhar sua ação e, mesmo que em seu trabalho estejam presentes limitações, é importante que o trabalhador possua seu poder de ação favorecido, isto é, que encontre meios

favoráveis para depositar sua identidade no trabalho que executa (SILVA, 2014).

Conforme é apontado por Oliveira (2004), muitas vezes os profissionais da educação desempenham funções de agente público, assistente social, enfermeiro, psicólogo, entre outras, que contribuem para um sentimento de perda de identidade profissional, tendo em vista que o ofício – isto é, o conjunto de competências inerentes à profissão, que nesse caso envolve o ensinar – não é executado como a tarefa mais importante.

As múltiplas tarefas designadas ao professor em uma carga horária insuficiente geram a extensão da jornada de trabalho para o âmbito doméstico, o que pode afetar as condições de saúde, o relacionamento familiar e até mesmo a qualidade no trabalho (GOUVÊA, 2016).

Outro fator que contribui para a sobrecarga docente é a dedicação do professor a trabalhos extras, como forma de aumentar a renda (GOUVÊA, 2016), haja vista que um dos principais desafios enfrentados pelos professores em suas condições de trabalho é a desproporcionalidade entre a capacitação e a remuneração, uma vez que os professores são exigidos a aperfeiçoarem e desempenharem diversas habilidades que transpõem as educativas, mas com um salário que não fornece um retorno adequado e em conformidade com essa multiplicidade de capacitações.

De acordo com Gouvêa (2016), o principal efeito provocado pela sobrecarga de trabalho é a diminuição da qualidade do ensino e no grau de proficiência ou aprendizado dos alunos, além de expor o professor a dois fatores de risco para o adoecimento ocupacional: a diminuição ou a falta de tempo livre fora do trabalho para o lazer, o descanso e outras atividades para além do trabalho; e a realização do trabalho em condições de estresse.

Como principais estressores, incluem-se a dificuldade em prestar assistência individualizada e estender investimentos afetivos aos alunos, devido à superlotação de alunos nas salas de aula, o condicionamento físico exigido pelo trabalho docente – como uso intenso da voz, das mãos e excesso de horas em pé, a carência de recursos necessários para aperfeiçoar a didática e os métodos de ensino, aspecto que intensifica os questionamentos acerca do senso de competência do professor, posto que na sociedade, é comum atribuir apenas ao professor a responsabilidade pelas melhorias nas metodologias educativas (BATISTA; CODO, 1999).

Outros elementos geradores de estresse são: o fato de lidar com o sofrimento

dos alunos, principalmente aqueles em situação de negligência familiar e vulnerabilidade socioeconômica – gerando aos professores sentimentos de impotência –, o fenômeno da violência escolar, que tem gerado crises no papel socializador da escola, e a dificuldade de que os projetos e propostas inovadoras sejam valorizados e aceitos pelos demais membros docentes e diretores, causando conflitos nas relações interpessoais entre profissionais da educação (BATISTA; CODO, 1999).

Conforme indicado pelos autores acima, pode-se concluir que a hiper-responsabilização do professor tem contribuído com a sobrecarga de trabalho, enunciando uma condição que prejudica o trabalho prescrito do professor, haja vista que o trabalho real do professor tem contemplado atividades que por vezes são destoantes de seu ofício, isto é, as competências inerentes à sua profissão.

Deste modo, compreende-se então a demarcação de um conflito que se configura por meio da tríade: o trabalho prescrito ao professor, o trabalho real da docência, e a representação social e subjetiva para quem o exerce. Nesta zona de conflito, apresenta-se a fragilidade de quem cuida, que, na maioria das vezes, é esquecido no processo, despossuído de sua condição de trabalhador.

Ora o professor vivencia a representação romantizada de um “super-herói”, imbuído da responsabilidade de educar, custe a que custar, ora de um “profissional de menos valia”, de segunda classe, relegado à precariedade das condições de trabalho, de salário e reconhecimento social.

2.2 A precarização do trabalho, as limitações no poder de agir e os impactos para a identidade profissional do professor

Em sua análise sobre a relação atividade-subjetividade no contexto do trabalho, Clot (2007) apresenta uma preocupação relacionada à limitação no emprego de esforços de personalização, que permitem ao trabalhador a expressão de seus atributos singulares na tarefa ocupacional que desempenha, como forma de o trabalhador obter controle sobre sua atividade e sobre si mesmo.

É somente a partir da ampliação do poder de agir do trabalhador sobre seu trabalho que são estabelecidos fatores de proteção contra os sofrimentos, os conflitos internos e as insatisfações que podem desencadear no sofrimento e no adoecimento no trabalho (CLOT, 2010).

Trazendo essa definição para a atual realidade no trabalho do professor, é

possível tencionar que a necessidade de adaptação e inovação deve ser um incentivador ao prazer no trabalho em ensinar. Entretanto, tem se tornado difícil de ser concretizada, por conta de aspectos relativos à carência de insumos e recursos para que o professor se mantenha atualizado, ou que compartilhe com os alunos o aperfeiçoamento de seus métodos de ensino. Conforme é enunciado por Batista e Codo (1999):

Ao tentar trabalhar “como deve ser”, em certas oportunidades, os professores aprenderão, em maior ou menor medida, que existe um *déficit* de infra-estrutura nas escolas; que os recursos necessários estão ausentes. Essa ausência lhes demandará maior esforço no trabalho, maior quantidade de tarefas a serem realizadas, comprometendo-se assim a qualidade do ensino. A carência de recursos, na medida em que limita as alternativas de preparação das aulas, poderá exercer influência negativa nos resultados do aprendizado, levando o trabalhador a questionar sua competência profissional (BATISTA; CODO, 1999, p. 74).

Isso pode ser constatado através de situações recorrentes nas escolas brasileiras referentes às deficiências na infraestrutura escolar, como por exemplo, prédios e instalações inadequadas, falta de disponibilização de materiais complementares ao ensino – como recursos multimídia, espaços esportivos, laboratórios, jogos e elementos lúdicos –; a carência ou a precariedade nos insumos básicos, como livros didáticos, armários, carteiras, giz e lousa; e até mesmo a superlotação de alunos em salas de aula, com espaços físicos que possuem condições inadequadas de acomodação e organização dos alunos e dos professores.

Segundo Monteiro e Silva (2015), o ambiente educacional deve influenciar de forma positiva o processo de ensino-aprendizagem escolar. No entanto, situações semelhantes às que foram descritas interferem negativamente na didática do professor, no engajamento dos alunos com o processo de aprendizagem e, por conseguinte, no desempenho acadêmico dos alunos. Gouvêa (2016), por sua vez, salienta que o desejo de mudanças no âmbito escolar e em seu entorno, gerado justamente pela precariedade no ambiente educacional, é um fator que contribui para a sobrecarga no trabalho docente.

Situações marcadas pela superlotação de alunos, atreladas à falta de recursos nas escolas para lidar com essa problemática, são exemplos de aspectos que interdita o professor de estabelecer, plenamente, um vínculo afetivo e emocional com o objeto de seu trabalho, que é o aluno. Para Batista e Codo (1999), esse vínculo é demandado pela atividade de ensinar, de modo que o vínculo

emocional é necessário para um trabalho paciente, eficaz para se adequar ao tempo singular que cada aluno possui para vivenciar as etapas do aprendizado.

Entretanto, quando a escola apresenta condições que limitam esse compromisso afetivo, marcadas principalmente por aspectos que intensificam a sobrecarga no trabalho do professor e pela falta de recursos para os professores inovarem em suas metodologias e atividades de ensino, é gerada no educador uma perda de controle sobre o produto criado em seu trabalho, cujas consequências são as dúvidas sobre a sua competência profissional.

Batista e Codo (1999) tencionam que o professor é cobrado o tempo todo a comprovar sua credibilidade, cujos critérios utilizados para mensurá-la são o alto rendimento nas avaliações, elevado nível de aprovação nas turmas, assiduidade dos alunos, desempenho bem-sucedido em avaliações do Ministério da Educação e Cultura (MEC) e processos seletivos universitários, ou seja, dados que devem ser comprovados por números.

Esse aspecto tem gerado dúvidas sobre o papel social da escola, que de favorecedor da socialização e da cidadania, passou a ser propiciador do acesso ao mercado de trabalho. Nesse sentido, embora o professor desenvolva um trabalho com resultados eficazes para a socialização, a cidadania e a consciência política dos alunos, o reconhecimento de sua competência ficou reduzido às boas notas dos alunos e a inserção destes no mercado de trabalho (BATISTA; CODO, 1999).

Outra interdição relevante imposta pela realidade escolar ao trabalho do professor é com relação à precarização nas relações de trabalho. Um dilema frequente na realidade escolar se refere aos conflitos enfrentados pelos professores ao lidarem com o cumprimento de exigências burocráticas exageradas, autoritarismo e inflexibilidade da direção, falta de participação nas decisões da escola, e ausência de afetividade entre os colegas, que são barreiras para a implementação de projetos educacionais.

Na visão de Batista e Codo (1999), os conflitos interpessoais podem facilitar ou dificultar as iniciativas dos professores, e cabe a esses profissionais adotarem uma postura maleável para aprender a lidar com esses conflitos e respeitar o que a instituição de ensino permite que seja exposto e ocultado.

Essa realidade permite a apresentação de uma reflexão sobre a precarização nos vínculos trabalhistas entre professores e instituições de ensino, que tem assolado a realidade ocupacional docente no contexto atual. A precarização tem

atingido cada vez mais profissionais qualificados, que embora correspondam às exigências mercadológicas de busca e atualização constante de capacitação, se tornam desvinculados de direitos sociais e de qualquer proteção no trabalho (LIMA; BRIDI, 2019).

Atualmente, dois aspectos evidenciam a precarização nos vínculos trabalhistas entre professores: o esquema de bonificação/gratificação e a fragilização no contrato de trabalho docente. O esquema de bonificação/gratificação reproduz a noção de que a gestão de recursos humanos pela administração pública precisa se pautar em esquemas de bonificação de professores ou alguma outra forma de gratificação, a qual é mensurada pelo desempenho do professor (GOUVÊA, 2016).

Essa política de gestão educacional preconiza que os professores devem alcançar metas estabelecidas pelas instituições de ensino para obterem maiores retornos financeiros. Nesse esquema, os professores passam a ser pressionados por circunstâncias como: não faltar ao trabalho, mesmo que por motivo de doença, ou produzir em excesso, para aumentarem sua remuneração, que ocorre por um esquema meritocrático (GOUVÊA, 2016).

O salário do professor é reconhecido como insuficiente para lhe propiciar condições adequadas de qualidade de vida e, mediante os esquemas de bonificação, professores se tornam pressionados a extrapolar seus limites de produção e trabalharem excessivamente. Esses esquemas também são aspectos que podem intensificar a competitividade nas relações de trabalho entre professores.

Considerando a importância da relação entre estrutura de remuneração e qualidade no trabalho desenvolvido por educadores, torna-se cabível fornecer o exemplo baseado nos sistemas de remuneração docente no Chile. De acordo com Machado e Scorzafave (2016), o Sistema Nacional de Avaliação dos Estabelecimentos Educacionais do país funciona de modo que os salários dos professores são ajustados conforme o desempenho da escola.

Isso possibilita compreender a proporcionalidade entre o prestígio concedido ao professor em seu trabalho e o incremento na qualidade do desempenho escolar, tendo como recompensa a valorização salarial do professor, como uma forma de reconhecer suas habilidades e esforços para o aumento da qualidade na performance dos alunos. Para Machado e Scorzafave (2016), o aumento da remuneração também intensifica a atratividade da carreira e a habilidade dos

profissionais que exercem a função de professor. A respeito do funcionamento da avaliação do ensino no Chile e suas relações com a remuneração docente, os autores têm a dizer:

Existem evidências da relação entre aumentos de salário e desempenho dos alunos na América Latina. Por exemplo, no Chile, o SNED (Sistema Nacional de Evaluación de Desempeno de los Establecimientos Educacionales), criado em 1996, permite ajustes dos salários dos professores da rede pública de acordo com o desempenho da escola. Mizala & Romaguera (2004, *apud.* MACHADO; SCORZAFAVE, 2006) encontraram resultados positivos do SNED sobre o desempenho dos alunos, principalmente nas escolas de menor qualidade. Além disso, o salário real dos professores aumentou 156% entre 1992 e 2002, sendo maior que o salário de outras profissões que requeriam diploma. No mesmo período, o número de estudantes da área da educação aumentou 39%. Esses dados revelam dois fatores importantes: primeiro, que a política salarial é relevante para a atração de bons profissionais de ensino; segundo, que gera impacto positivo no capital humano (MACHADO; SCORZAFAVE, 2016, p. 206).

Nesse sentido, propiciar condições e vínculos de trabalho que expressem o reconhecimento da importância do professor para a qualidade na educação se torna vantajoso para atrair profissionais mais interessados com a qualidade no exercício do trabalho docente e, por conseguinte, proporcionar resultados mais satisfatórios para as práticas educacionais. Além disso, políticas desse tipo tendem a minimizar a rotatividade entre professores, o que contribui para maior qualidade nas relações de trabalho entre os educadores e também com os alunos.

No cenário brasileiro, um aspecto que contradiz a realidade apontada acima é a fragilização no contrato docente. Trata-se de um fenômeno que atualmente se encontra em expansão, gerando como consequências a existência de novas formas de contrato temporário, e em alguns casos, a ausência de um contrato, aspecto que é denominado docência eventual (SILVA, 2019).

Segundo Silva (2019), a docência eventual é caracterizada pela substituição de professores e, diferentemente dos professores que assumem um contrato temporário, a carga horária e a remuneração não são fixas, e esses professores são convocados somente quando há oportunidades de trabalho e remunerados de forma proporcional às aulas dadas, tendo a ausência de garantias que sua remuneração atingirá o piso salarial da categoria, além da efemeridade nos vínculos estabelecidos com as instituições de ensino.

Devido à condição de professor esporádico, este profissional se depara com dificuldades de construir vínculo relacional com os alunos, professores ou corpo

administrativo das escolas onde atuam, dificultando também a constituição de sua identidade profissional enquanto professor de uma disciplina, aspecto que é intensificado pelo fato de o professor eventual ser convocado para ministrar aulas de disciplinas aleatórias, alheias às de sua formação, retirando-lhes a possibilidade de escolha sobre os conteúdos que irá lecionar, ou seja, minando seu poder de agir sobre o trabalho.

A precarização gerada pela docência eventual, a exposição dos professores em situações de trabalho com inseguranças na remuneração e na garantia de permanência no emprego, assim como a ocupação de empregos desprovidos de oportunidades de crescimento na carreira, fazem com que os docentes careçam de oportunidades de construção de uma identidade baseada no trabalho.

Trata-se de um aspecto que demonstra o modo como a realidade profissional do professor tem sido atingida pela atividade impedida, de modo que o professor, inserido em vínculos e condições de trabalho precarizados, depara-se com dificuldades para provar aos outros e a si mesmo o valor de seu trabalho.

Para Bendassolli (2011), a atividade é impedida quando as organizações de trabalho não oferecem recursos para que os trabalhadores expressem os desafios no trabalho, bem como as estratégias de enfrentamento dessas situações. Além disso, quando a organização institui critérios de desempenho que não avaliam a qualidade do propósito principal da profissão, ou seja, quando o professor não é avaliado a partir de suas contribuições para a qualidade na educação, esses critérios se tornam antagonistas da qualidade do trabalho e até mesmo do principal serviço executado pelo trabalhador.

Os esquemas de bonificação/gratificação, assim como a docência eventual, apresentam critérios de desempenho que prevêm que a figura do professor esteja presente na escola, entretanto, não apresenta condições e muito menos critérios que incentivem e reconheçam a dedicação do professor na qualidade educacional, sendo assim, exemplos da atividade impedida, que atrapalha a realização da atividade primordial do educador.

Como consequência, aparece a desvalorização pessoal, uma vez que nessa realidade, estão em jogo fenômenos organizacionais que privam o professor de seu poder de agir. Conforme é dito por Bendassolli (2011):

Portanto, toda forma de impedimento da atividade induz a uma imobilização do dinamismo interno do sujeito, de sua energia vital. Desprovido do objeto

em que investir esta última, o sujeito se esvazia, se retrai, perde a experiência do significado (BENDASSOLLI, 2011, p. 73).

Estar vinculado a um grupo e categoria profissional são condições essenciais para a formação da identidade profissional, entretanto, quando o professor não possui um vínculo empregatício formal com a instituição de ensino, sendo convocado apenas em caráter utilitário, se torna destituído dos referenciais que precisa para desenvolver sentimentos de pertencimento a um coletivo de trabalho.

A Clínica da Atividade, em sua concepção de trabalho, preconiza que o trabalho vincula o indivíduo e o social, permitindo ao trabalhador entrar em contato com seus valores e adequá-los à sua trajetória profissional, além de adquirir novos valores a partir das relações organizacionais. É através da atividade que são possibilitadas as relações sociais que fornecem os referenciais identitários, e dessa forma, a construção da identidade profissional acontece mediante o sentimento de pertencimento a uma coletividade, a qual corresponde à categoria profissional (CLOT, 2010).

Condições de trabalho que dificultam o sentimento de pertença a um coletivo, bem como a constituição de uma identidade profissional, se tornam entraves para que os professores reconheçam o sentido de sua profissão. Esse fenômeno gera um impacto no qual os professores não podem sequer ser considerados como uma categoria precarizada, pois não têm vínculo empregatício, não têm estabilidade e não recebem salário correspondente ao piso estabelecido para sua categoria profissional. Tais circunstâncias evidenciam o que é dito por Clot (2010):

A perda de sentido da atividade acaba por desvitalizá-la e por desafetá-la, tornando psicologicamente artificial o prosseguimento da ação. A ação prevista, depois de ter sido realizada, e o desempenho confirmado podem, inclusive, deixar de ter qualquer função psicológica para os sujeitos se eles não se reconhecem nessa ação (CLOT, 2010, p. 11).

O resultado gerado pela situação relatada é que devido à indisponibilidade de dados sobre a quantidade de docentes eventuais, gerados justamente pela precarização nos vínculos empregatícios, dificulta-se a constatação nos dados estatísticos sobre as condições de trabalho a que esses docentes são submetidos, uma vez que não possuem vínculo formal de emprego (SILVA, 2019). Há, nas escolas, uma presença constante de professores que atuam sob essas condições de trabalho, mas as informações sobre a qualidade nas condições trabalho desses profissionais são obscuras.

Nota-se que a docência eventual representa uma forma violenta de interdição no estabelecimento dos vínculos afetivos e emocionais com os alunos e com a organização escolar, de modo que a qualidade do vínculo que o trabalhador da educação estabelecida com o seu produto é deteriorada. Isso afeta que o professor receba, por parte dos alunos e outros integrantes da escola, o reconhecimento acerca dos resultados gerados por seu trabalho.

Com isso, a visualização e o controle dos resultados de sua atividade é prejudicada, o professor não consegue entender as repercussões de seu trabalho e assim questiona o sentido de ser professor. Esse questionamento, que corresponde à crise de identidade do educador, resulta-se do fato que esse profissional, atualmente, não possui segurança a respeito do que deve saber e ensinar e de como deve ensinar (BATISTA; CODO, 1999).

Para Clot (2010), o reconhecimento do trabalho bem feito, do domínio de um ofício, são referências relevantes para que o indivíduo compreenda os significados e sentidos do seu papel enquanto profissional. Ter sua competência reconhecida pelo outro edifica a identidade profissional, contudo, nas relações de trabalho em que esse reconhecimento é dificultado, a crise na identidade e o sofrimento são mais prováveis de se instaurarem na realidade do trabalhador.

2.3 Mal-estar docente: um fenômeno que atinge o gênero profissional

O “jogo de interdições” pelo qual o professor é submetido na realidade do trabalho escolar torna este profissional submetido à constante necessidade de produzir um sentido para o esforço e sofrimento que normalmente as atividades de trabalho lhes exigem (BATISTA; CODO, 1999).

No entanto, o que se observa, nessa realidade laboral, são elementos prejudiciais aos esforços de personalização necessários ao professor, para moldar as formas de trabalho que lhes são prescritas ao real de sua atividade, ou seja, transpor os conhecimentos e aptidões adquiridos em sua capacitação profissional para seus métodos de ensino.

Segundo Barros e Eirado (2014), as prescrições são necessárias para que o trabalhador encontre possibilidades de desempenhar as tarefas designadas a seu ofício. Entretanto, é impossível o total assujeitamento a elas, pois o trabalhador necessita ser criativo e engenhoso para singularizar sua atividade, atribuir à atividade as suas características pessoais e ser reconhecido por sua forma singular

de desempenhar seu ofício. É na impossibilidade de adaptar o trabalho prescrito ao trabalho real que a capacidade de agir do trabalhador é prejudicada, instaurando-se o sofrimento no trabalho.

A ausência de recursos de aperfeiçoamento dos métodos de ensino docente corresponde à desvalorização do professor do tipo social, descrita por Santos (2015). O autor tenciona que nesse tipo de desvalorização, as autoridades governamentais e judiciárias deixam que a profissão seja valorizada apenas por meio do prestígio social. No caso do professor, trata-se de uma profissão cuja percepção social enaltece sua importância e necessidade, bem como o papel do professor para o bem-estar e a evolução do indivíduo e da sociedade.

Entretanto, prossegue Santos (2015), as instâncias governamentais não têm buscado medidas suficientes para expressar essa valorização, e isso ocorre através da carência de investimentos na infraestrutura das escolas, nas estratégias de capacitação científica e tecnológica, na precarização dos vínculos de trabalho entre professores e instituições de ensino mediante os contratos temporários, e na desvalorização salarial do professor, de modo que os professores brasileiros têm se deparado, em suas realidades, com um aumento excessivo na carga de trabalho e salários inferiores e desproporcionais à intensidade do trabalho que realizam.

A desvalorização social, que diz respeito à negligência das autoridades quanto à melhoria nas condições de trabalho dos professores, é interligada à desvalorização econômica da profissão.

Dessa forma, é possível verificar que o professor se depara com condições de trabalho marcadas pela cobrança incessante por produção e inovação tecnológica, porém esses esforços não são adequadamente recompensados, devido aos baixos salários e o enfraquecimento nos vínculos entre os trabalhadores e seus espaços/processos de trabalho (SANTANA; NEVES, 2017). O resultado dessas condições para o psiquismo do professor é um fenômeno denominado “mal-estar docente”.

Pereira, Aguiar e Costa (2015) consideram o mal-estar docente como uma reação de aspecto psicológico (emocional) que abrange os efeitos causados pelos impactos dos fenômenos sociais que prejudicam a atuação do professor. Esses fenômenos são relacionados ao fato que as novas exigências atribuídas ao professor mobilizam este profissional a aperfeiçoar e atualizar constantemente os métodos e técnicas de ensino, entretanto, os meios, recursos e estratégias de

suporte para a renovação metodológica escolar são insuficientes e precários.

Desta forma, os professores têm se deparado com dificuldades para lidar com os dilemas da escola, e a principal consequência dessa situação é o aumento do estresse e do esgotamento profissional, visto que o professor se situa em um contexto de trabalho marcado pela acumulação de exigências, muitas das quais se configuram como verdadeiros desajustes ao seu ofício de educador a nível escolar.

Dentre essas exigências, destaca-se o fato de os professores serem atribuídos a admitirem responsabilidades educativas que devem ser assumidas pela família, como a transmissão de valores éticos fundamentais para a convivência em sociedade.

Segundo Pereira, Aguiar e Costa (2015), a inibição educativa de outros agentes de socialização é um adicional para as intensas cobranças por um perfil profissional mais eficaz e produtivo e, quando o professor se depara com dificuldades, fracassos e imperfeições na transmissão dos valores que competem à educação familiar, se torna mais suscetível às críticas da sociedade com relação às tarefas educativas.

É como se o professor fosse o único responsável pela formação da conduta moral dos alunos. Nesse sentido, a sociedade cobra do professor um perfil mais eficiente, porém não oferta condições para esse profissional se capacitar, o que leva o professor ao descontentamento com os rumos alcançados por sua profissão (PEREIRA; AGUIAR; COSTA, 2015).

À luz da Clínica da Atividade, o mal-estar docente pode ser compreendido como um fenômeno que tem atingido o gênero profissional do professor. O conceito de gênero é respaldado pelo princípio que em todo trabalho, são construídos recursos coletivos para designar as práticas, posturas, condutas e comportamentos que são comuns aos trabalhadores de determinada profissão. Nesse sentido, mesmo que o trabalho seja realizado por um único trabalhador, seu modo de trabalhar traz consigo as características coletivas que contribuem para formular as representações de sua profissão na sociedade (CLOT, 2010).

Na Clínica da Atividade, ter acesso ao gênero é fundamental para compreender o modo como a profissão é vista na coletividade, as conjunturas sociais e políticas que contribuem para valorizar ou desvalorizar a profissão, que são elementos determinantes para entender os problemas comuns enfrentados pelos profissionais de determinada área. Clot (2010) reitera que quando o gênero

profissional é afetado, os trabalhadores deixam de se reconhecer naquilo que fazem, e sua atividade se torna desestabilizada.

Se há sofrimento no gênero da profissão, este afeta a atividade do trabalhador, pois a Clínica da Atividade privilegia a formação de coletivos de trabalho como elemento que interfere no desempenho profissional individual. Segundo Silva (2014):

Se o gênero encontra-se em sofrimento, torna-se então difícil dar sentido à atividade, desenvolver-se pessoal e coletivamente. Quando o gênero não está disponível, em boas condições, decorre daí tanto um prejuízo para a saúde dos trabalhadores quanto para a segurança das operações e instalações (SILVA, 2014, p. 85).

A principal consequência do mal-estar docente é que o professor, ao se deparar com a sobrecarga de demandas que precisa cumprir e os fatores que impossibilitam a realização dessas demandas, se torna suscetível a uma crise de identidade, de modo que o professor questiona o sentido de sua profissão e de sua escolha profissional, acarretando em uma desvalorização da profissão que é de ordem psicológica, assim definida por Santos (2015):

Este tipo ocorre quando o próprio profissional perde o sentido e o significado de sua função profissional, nos aspectos sociais, políticos, econômicos e científicos. Com esta perda de referência o profissional passa a se auto desvalorizar, contribuindo com atitudes normalmente de omissões e ou submissão perante a situação de desqualificação. Há uma perda de capacidade reativa, uma apatia conformista até chegar ao adoecimento mesmo do próprio profissional (SANTOS, 2015, p. 354-355).

Como impactos dessas condições, os mais emergentes são o esgotamento, a fadiga, o sofrimento, o desencantamento, a falta de orgulho e de vontade em exercer a profissão, de modo que o professor se torna suscetível a vivências de desprazer no trabalho provocadoras de adoecimento psíquico.

2.4 Configurações do adoecimento psíquico docente

Em meio aos aspectos mencionados acima, propõe-se buscar uma investigação acerca do modo como as conjunturas atuais do trabalho docente podem ser produtoras de sofrimento, entendendo que o sofrimento laboral é uma consequência de condições de trabalho que se opõem à livre atividade do trabalhador.

Mediante essas condições, é instaurada a ausência de reciprocidade na relação trabalhador-trabalho, de modo que o trabalho faz muitas exigências ao

indivíduo, mas não restitui o trabalhador de maneira suficiente ao esforço que realiza, gerando a perda do sentido do trabalho, fator exposto por Clot (2007). Nas palavras do autor, o trabalho perde o sentido “quando ele não permite mais a realização das metas vitais e dos valores que o sujeito extrai de todos os domínios da vida em que sua existência está envolvida” (CLOT, 2007, p. 72-73).

O professor, com o esforço de se adaptar às múltiplas exigências que permeiam sua profissão, não recebe uma recompensa adequada, tendo que enfrentar a falta de reconhecimento dos superiores e colegas, a precariedade nas condições de ensino, o desinteresse dos alunos pela escola, e situações de risco como a violência escolar e a desvalorização econômica e social.

Essas circunstâncias tornam o professor suscetível um desgaste diário cuja consequência é a exaustão emocional, pois percebe que o trabalho perde o sentido e qualquer esforço lhe parece ser inútil, de modo que se diminuem drasticamente as perspectivas e possibilidades de encontrar realização no trabalho. Conforme é descrito por Codo e Vasques-Menezes (1999):

O baixo envolvimento pessoal no trabalho, que também pode ser entendido como baixa realização pessoal no trabalho, ocorre nesta relação afeto-trabalho, sendo na verdade a perda do investimento afetivo. Não conseguir atingir os objetivos aos quais se propõe traz ao professor um sentimento de impotência, de incapacidade pessoal para realizar algo que tanto sonhou. Este conflito tem como tendência levar a pessoa a avaliar a si próprio negativamente, particularmente com respeito ao próprio trabalho com os alunos. Seu trabalho perde o sentido (CODO; VASQUES-MENEZES, 1999, p. 263).

No caso do trabalho do professor, a desvalorização econômica da profissão, a precariedade no fornecimento de condições para colocar em prática o aperfeiçoamento de seus métodos de ensino e de relacionamento com os alunos, a transferência de responsabilidades familiares para a escola, são exemplos de situações que limitam o professor de expressar livremente os seus potenciais e sua identidade no âmbito profissional, tornando o trabalho docente produtor de sofrimento e adoecimento psíquico.

As investigações referentes à temática do adoecimento psíquico (SOUZA, 2018; GOUVÊA, 2016; FERREIRA-COSTA, PEDRO-SILVA, 2019) apontam como sintomas comuns ao adoecimento docente tensão muscular, dores de cabeça, dores nas costas, disfonia, fadiga, problemas de memória, baixa qualidade no sono, irritabilidade excessiva, ansiedade, síndrome do pânico, angústia e depressão. Segundo Souza (2018), esses sintomas são elementos demonstrativos da

intensificação da exaustão emocional e do estresse laboral.

As vivências desses sintomas, atreladas às condições na organização de trabalho, são dificultadores que impedem o professor de desempenhar o seu trabalho adequadamente, o que gera no professor uma sensação de impotência que se vincula à perda de sentido no trabalho, gerando frustração e desmotivação por não conseguirem perceber qual é seu real papel dentro da escola e da sociedade.

Ferreira-Costa e Pedro-Silva (2019) apontaram que professores adoecidos tendem a manifestar visão mais negativa acerca do trabalho e dos alunos, e se deparam com comprometimentos nos recursos para lidar com as situações de conflito. Esses fatores são determinantes para a alta ocorrência de afastamentos profissionais resultantes de transtornos mentais. Esse fenômeno também tem gerado a preocupação de pesquisadores como Assunção e Abreu (2019), que ressaltaram que os professores estão entre as categorias profissionais mais vulneráveis à ocorrência de afastamentos do trabalho por transtornos mentais.

Para Conceição, Bellinati e Agostinetti (2019), o estresse ocupacional em docentes se manifesta a partir da debilidade orgânica, devido à resistência do organismo em vencer os efeitos nocivos aos quais o professor está exposto em sua rotina de trabalho, cujos aspectos conduzem à exaustão e ao adoecimento provocado pelo estresse. Os autores prosseguem que a profissão docente é uma das mais propensas a gerar situações estressantes, devido à dinâmica das condições de trabalho que exigem agilidade para a resolução de problemas e, com isso, gera uma exaustiva sobrecarga no trabalho.

De acordo com Ferreira-Costa e Pedro-Silva (2019), a má qualidade do sono, a multiplicidade de tarefas ocupacionais, a falta de tempo para atividades extratrabalho e os distúrbios vocais são fatores que intensificam o estresse em professores.

Uma das manifestações de adoecimento psíquico ocupacional que mais se evidencia no contexto atual é a Síndrome de *Burnout*, que no contexto docente, se caracteriza pela discrepância entre o investimento que o professor emprega ao trabalho e o retorno que recebe. Estudos que contribuem para o entendimento sobre a vivência da Síndrome de *Burnout* em professores são os de Codo e Vasques-Menezes (1999).

De acordo com os autores, profissionais da área de serviços que estabelecem contato direto com os usuários de seus serviços são os que apresentam maiores

riscos de desenvolverem a Síndrome de *Burnout*, e os educadores se encontram nessa categoria. A Síndrome de *Burnout* é caracterizada como a perda de sentido com relação ao trabalho, de forma que os esforços para crescer e se aperfeiçoar na profissão parecem inúteis para o trabalhador.

A Síndrome de *Burnout* possui três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e falta de envolvimento pessoal no trabalho. Na exaustão emocional, os trabalhadores se deparam com a energia e os recursos emocionais esgotados, e se deparam com dificuldades de estabelecerem investimento afetivo no trabalho. No caso do professor, pode se manifestar através da perda da capacidade de encontrar um propósito ou uma sensação de recompensa em seu trabalho, percebendo que seu trabalho é transformado em mais uma obrigação a ser cumprida em sua rotina.

Diante dessa situação, o professor: “Está presente na sala de aula, mas passa a considerar cada aula, cada aluno, cada semestre, como números que vão se somando em uma folha em branco” (CODO; VASQUES-MENEZES, 1999, p. 276).

Corroborando essa premissa, os estudos de Perdomo, Acosta e Flechas (2019) apontam que as manifestações de exaustão no trabalho dos professores podem levá-los a trabalhar sem motivação, além de desenvolver estilos de interação com os alunos de natureza autoritária, punitiva ou negligente, contribuindo com a agressividade na relação professor-aluno.

A despersonalização diz respeito ao desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas às pessoas destinatárias do trabalho, que são os usuários, clientes e alunos. A relação professor-aluno perde sua dimensão afetiva e passa por uma espécie de “coisificação”, de modo que o professor designa os alunos como responsáveis de sua desmotivação profissional, e assim, não se deixa envolver com os problemas e dificuldades dos discentes.

De acordo com Codo e Vasques-Menezes (1999), o professor não consegue desenvolver a empatia necessária para a transmissão do conhecimento, aspecto que gera alterações psíquicas que se manifestam através da ansiedade, baixa auto-estima, sentimento de exaustão física e emocional.

E com relação à falta de envolvimento pessoal no trabalho, diz respeito ao *déficit* nas habilidades para a realização do trabalho e para o relacionamento com a organização. No caso do professor, se manifesta mediante uma posição de frieza

frente aos alunos e colegas, acrescida de grande irritabilidade por parte do profissional, inviabilizando os processos de ensino-aprendizagem (CODO; VASQUES-MENEZES, 1999).

A Síndrome de *Burnout* em professores também é compreendida como um aspecto que torna esses profissionais suscetíveis à intenção de abandono e ao afastamento laboral. Por esse motivo, é designada também como Síndrome da Desistência do Educador.

Um estudo acerca dos processos psicológicos interligados ao afastamento e ao abandono da profissão docente é o de Carlotto, Câmara e Oliveira (2019). As autoras investigaram a intenção de abandono entre professores, evidenciando essa questão como uma forma problemática de desgaste físico e psicológico relacionado a fatores ocupacionais, vivido através da desistência do exercício da docência sem efetivamente concretizar a saída da profissão.

De acordo com Carlotto, Câmara e Oliveira (2019), geralmente os professores que lidam com a intenção de abandono comparecem à escola, ministram aulas e cumprem as obrigações burocráticas, porém executam essas atividades dentro de um limite que representa o mínimo necessário para se manter no emprego.

Isso ocorre, muitas vezes, pelo fato de o professor hesitar em se ausentar ou se afastar do trabalho para não comprometer seu salário e sua pontuação na avaliação de desempenho. No entanto, acontece um distanciamento no envolvimento com o trabalho, pois o professor executa sua atividade com menos qualidade e muito abaixo de seu potencial laboral, apresentando problemas de desempenho.

A vivência da intenção de abandono se manifesta através da avaliação sobre a satisfação no trabalho, de alternativas de mercado e outras oportunidades de se manter que vão além da docência. Evolui para o rompimento do vínculo profissional mediante o esgotamento das possibilidades de continuar exercendo a profissão docente de acordo com os princípios e valores do professor.

Na visão de Carlotto, Câmara e Oliveira (2019), trata-se de um fenômeno socialmente preocupante, que traz como consequências, para o professor, a diminuição do reconhecimento social e da identidade profissional, impactos emocionais e financeiros e a sensação de que o investimento no aperfeiçoamento profissional foi em vão.

Para a educação, de maneira geral, o afastamento de professores gera

prejuízos no processo de aprendizagem, na formação de equipes de trabalho coesas e na manutenção das relações com a comunidade escolar, interferindo negativamente na qualidade de ensino ofertado à população.

2.5 Possibilidades de promoção de saúde mental no trabalho docente a partir dos preceitos da clínica da atividade

Foi visto anteriormente que o adoecimento do professor decorre da limitação das organizações nas ações docentes, de modo que a ausência de recursos para o desenvolvimento do trabalho educacional é uma barreira para a expressão da capacidade do educador. A partir desse tencionamento, serão viabilizadas reflexões para que a amenização do adoecimento psíquico, bem como a promoção de saúde, sejam capazes de reverter o sofrimento paralisante, de modo a proporcionar um trabalho potente e estimulador da capacidade criadora. Dessa forma, serão apresentadas possibilidades para a restituição do poder de agir do professor perante seu trabalho.

A Clínica da Atividade contribui para esse propósito perante a premissa que, se o adoecimento é proveniente das dimensões organizacionais comuns às instituições de ensino, então é um fenômeno que atinge uma categoria coletiva (CLOT, 2010). Portanto, as estratégias de enfrentamento devem apresentar esse viés, mobilizando a categoria docente a unir forças em prol da definição de recursos para lidarem e enfrentarem as condições laborais adoecedoras.

Essa premissa também pode ser encontrada nas teorizações de Morschel *et al.* (2014), que discorrem que qualquer forma de superação de adversidade no trabalho deve superar os paradigmas de inoperância e passividade dos trabalhadores, bem como de fragilidade do gênero, pois cabe aos próprios trabalhadores desenvolverem uma capacidade de análise, de modo que possam somar forças para transformar as vivências e situações patogênicas.

Nesse caso, é necessário dar visibilidade para as ações que mobilizam o gênero docente a reinventarem as condições de trabalho nas escolas, com o propósito de fortalecer a categoria a articular movimentações cotidianas em prol das lutas por saúde (MORSCHER *et al.*, 2014).

Diante do exposto, é pertinente afirmar que são os próprios trabalhadores os indivíduos mais aptos para analisarem suas condições de trabalho; nesse sentido, os professores são os que entendem melhor as dores e as delícias da atividade

docente. Para tanto, é necessário que as instituições de ensino organizem estratégias para ofertar aos professores um lugar de protagonismo, pois são eles que incessantemente produzem saberes, mecanismos, ações e métodos para lidarem com a organização do trabalho nas escolas, suas surpresas, imprevistos, bem como atualizarem seu modo de trabalho e dar conta de uma multiplicidade de tarefas que escapam de seu ofício.

Para favorecer os professores a construírem estratégias de enfrentamento para transformar seus espaços laborais, é necessário que as organizações se mobilizem em prol da valorização do saber do trabalhador e de sua capacidade de proporcionar estratégias coletivas de trabalho saudável. O trabalhador é um agente importante para conhecer e analisar as atividades que realiza, mas para isso, é necessário que o contexto organizacional seja favorável para isso, visando assim combater o bloqueio na atividade e no poder de agir.

Retomando ao conceito de atividade impedida, é necessário refletir que essa situação acontece quando os indivíduos e os coletivos são barrados, pelas organizações, das discussões sobre os critérios de qualidade do trabalho. Quando as organizações desarticulam, desarmam e fragmentam os coletivos de trabalho, fazendo destes um mero agrupamento de indivíduos, é instaurado um ambiente de trabalho marcado pelo individualismo e pelo isolamento, o que torna o gênero profissional destituído de oportunidades para constituírem os critérios para um trabalho bem feito. Isso gera como consequência um sentimento de insignificância que assola toda uma categoria profissional.

Entretanto, segundo Souza *et al.* (2014), na realidade escolar muitas vezes falta espaços de conversa para que os professores exponham e problematizem seus dilemas laborais, e criem alternativas para modificar e superar as situações que causam adoecimento. É esse desafio que se impõe às práticas e intervenções de promoção à saúde mental no trabalho docente.

A Clínica da Atividade oferece, como possibilidades práticas para o enfrentamento desse desafio, a implementação de estratégias coletivas de transformação das condições de trabalho, pois enfatiza a relevância de que as organizações invistam em espaços coletivos de diálogos nos ambientes de trabalho, para que assim os trabalhadores se deparem com oportunidades para ressignificarem suas vivências e seus fazeres profissionais (SOUZA *et al.*, 2014).

A literatura acerca das intervenções baseadas na Clínica da Atividade

disponibiliza, para que as organizações ampliem o poder de agir dos trabalhadores e, por conseguinte, para o enfrentamento das condições de produção de sofrimento e adoecimento no trabalho, as técnicas de auto-observação, devido à prioridade que esta abordagem concede à auto-observação enquanto facilitadora da ressignificação e da produção de novos sentidos sobre o trabalho (CLOT, 2010).

As técnicas de auto-observação que serão aqui expostas permitem ao trabalhador maior poder de análise sobre o trabalho e favorecem a atitude colaborativa do trabalhador para as investigações dos pesquisadores que realizam intervenções baseadas na Clínica da Atividade.

Segundo Clot (2010), a autoconfrontação é uma técnica de auto-observação que consiste em proporcionar ao trabalhador a capacidade de analisar minuciosamente a sua própria atividade, de modo que o trabalhador possa visualizar a si mesmo exercendo sua tarefa e cumprindo seu ofício.

Essa técnica capacita o indivíduo a avaliar e descrever o trabalho sucedido (autoconfrontação simples), comentar o trabalho de colegas, seja com o colega ou o pesquisador (autoconfrontação cruzada), com o intuito de facilitar a descrição de sua própria atividade, e de ver sua própria atividade a partir do olhar do outro (CLOT, 2010).

Essas ações exemplificam o modo como a Clínica da Atividade, ao proporcionar ao trabalhador a análise e o controle da atividade no trabalho, favorece o estabelecimento de uma relação inventiva com o trabalho, de modo que a partir do enaltecimento de suas capacidades, esse indivíduo possa superar as situações adversas que surgem em sua rotina.

No contexto docente, favorecer a autoanálise através das técnicas de auto-observação é um recurso pertinente, pois a sobrecarga de trabalho e a hiper-responsabilização muitas vezes impedem que o professor reconheça o valor e os resultados agregados por seu trabalho, dificultando também a elaboração de estratégias de superação dos entraves profissionais cotidianos.

Ao analisarem sua relação com o trabalho, os professores precisam sentir que o resultado de sua atividade contribuiu para um propósito. É necessário que os professores reconheçam que, apesar de vivenciarem tensões no trabalho e estarem submetidos a um ambiente com potencial patológico, é possível identificar fontes de prazer no seu cotidiano profissional, como por exemplo, verificar e valorizar cada marco ou conquista existente no processo de aprendizado dos seus alunos ou

perceber o quão capazes são para vencer os impasses das organizações de trabalho. Essa visão possibilita a criação de mecanismos para dar conta desses desafios e assim desenvolver um trabalho de qualidade, seja na promoção de aprendizado ou de suporte afetivo/social para os alunos que trazem essa demanda.

A saúde do trabalhador docente é promovida através do viés no qual a saúde, mais do que ausência de enfermidades ocupacionais, está presente no reconhecimento da potência de enfrentar as dificuldades no ambiente de trabalho, bem como da capacidade de inventar e ressignificar a relação com o trabalho e as perspectivas de vida profissional.

A Clínica da Atividade apresenta como característica conduzir a produção de saberes sobre as condições históricas e estruturais das organizações e da sociedade que geram sofrimento e adoecimento, portanto se diferencia das abordagens que designam que o sofrimento patogênico no trabalho é proveniente apenas do trabalhador.

Por isso, preconiza a relevância de que os ambientes de trabalho invistam em espaços coletivos de diálogos pelos quais os trabalhadores debatem, criam acordos e constroem, juntos, novas formas de se conscientizar e lidar com as dificuldades e com o sofrimento no ambiente de trabalho, considerando que a discussão sobre o que constitui um trabalho bem feito é condição fundamental para promover a saúde no trabalho (SOUZA *et al.*, 2014; BENDASSOLLI, 2011).

Partindo dessa premissa, Souza *et al.* (2014) realizam propostas para a criação de espaços de debate para o fortalecimento do gênero profissional docente, seja nas instituições educacionais ou também na rede pública de saúde do trabalhador, como os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST's). Vale ressaltar que espaços desse tipo são limitados, mesmo com o expressivo contingente de adoecimento psíquico e afastamento de professores brasileiros.

Souza *et al.* (2014) sugerem que as instituições de ensino invistam na criação de comissões e núcleos de saúde do trabalhador, que possam ampliar a participação efetiva e contínua da comunidade docente, de modo que estes, ao frequentarem esses espaços, possam discutir questões cotidianas do trabalho, e elaborar, mediante uma troca de experiências, estratégias coletivas para que as organizações de trabalho sejam favoráveis à saúde.

Os espaços democráticos de discussão acerca da atividade docente têm a importância de promover o suporte social, recurso imprescindível para que os

membros de uma mesma categoria profissional se ajudem mutuamente, de modo a compartilharem vivências semelhantes, fornecerem soluções para enfrentar o sofrimento no trabalho, ou simplesmente oferecerem uma escuta atenta e empática, para que os professores possam expressar suas vivências e emoções, e perceberem que possuem uma rede de apoio disponível para auxiliar a suportar melhor o sofrimento no trabalho e os problemas cotidianos.

Para isso, é necessário que as instituições de ensino se conscientizem sobre a importância de estabelecer parcerias com os educadores, visando estimular a organização desses espaços de promoção de apoio mútuo entre os trabalhadores, seja dentro do ambiente escolar ou através de interfaces com o CEREST e outros recursos de promoção à saúde do trabalhador.

Contudo, Souza *et al.* (2014) apontam que ainda existe uma série de desafios a serem superados para disseminar essas estratégias de discussão coletiva, pois muitas organizações de ensino ainda veem esses encontros como espaços de ociosidade ou mesmo de perda de tempo produtivo. Com isso, há o aumento na tendência de que a atividade docente se torne desvitalizada, impedindo os educadores de se reconhecerem e se realizarem no próprio trabalho. Sobre isso, Bendassolli (2011) comenta:

A impossibilidade de discutir tal qualidade produz um sentimento de insignificância nos sujeitos, pois há uma ruptura, na atividade, entre as preocupações dos sujeitos (seus planos, desejos, aspirações) e aquilo que são obrigados a realizar, uma atividade prescrita pela organização, vazia de significado (BENDASSOLLI, 2011, p. 84).

A criação de oportunidades para que o trabalhador docente possa olhar sua atividade com outros olhos, analisá-la sob uma perspectiva diferente, reconhecer com maior clareza suas potencialidades e conceder para elas novos sentidos, instaura uma forma de resistência a condições de trabalho adoecedoras, de maneira que o professor persista em sua missão de contribuir com o aprendizado e o desenvolvimento psicossocial dos alunos e da evolução da sociedade em geral.

Deste modo, pode-se denotar que a tarefa da Psicologia Organizacional e do Trabalho, amparada pela Clínica da Atividade, consiste na produção de instrumentos concretos de ação para que os trabalhadores criem e recriem alternativas para posicionar a valorização de sua profissão na sociedade.

A Psicologia Organizacional e do Trabalho, ao ser o campo que se dedica à compreensão dos fenômenos envoltos ao mundo do trabalho, não deverá se

apresentar de forma neutra, em especial na delimitação de seu objeto e cliente. Em consonância com os princípios éticos, deverá tomar partido da promoção da saúde do trabalhador. Para tanto, deve-se valer da compreensão da cultura da unidade escolar, bem como dos elementos envolvidos ao trabalho do docente.

De forma implicada, poderá construir diagnósticos participativos, ou seja, que sejam capazes de envolver ativamente a classe trabalhadora, levando-a a enunciar sobre suas questões, demandas e mobilizando-a também para a construção de estratégia para o enfrentamento da realidade.

Calcado no arcabouço da Clínica da Atividade, acredita-se que a fala, o compartilhamento das experiências, frustrações e estratégias de enfrentamento não atinge somente a quem se pronuncia, mas sim a uma classe, a uma categoria que se reconhece por meio de seu ofício, de suas representações subjetivas que só existem possibilitadas pela intersubjetividade. Conceição, Rosa e Silva (2017) consideram que a Clínica da Atividade se dedicou a criar uma nova concepção para o exercício da Psicologia do Trabalho, através dos seguintes recursos:

Buscando a via da superação dos obstáculos que se colocam nas situações concretas, ao invés de apenas protestar por melhores condições ou barganhar compensações financeiras. Nessa psicologia, que reconhece que aquele que trabalha é o que melhor pode falar do trabalho em questão, a objetividade e a neutralidade positivistas não fazem sentido. Como poderia o analista do trabalho / pesquisador desvelar o real dos contextos de trabalho? [...] Não há o que desvelar, só há o que inventar. Nossa tarefa consiste, então, em inventar estratégias com os trabalhadores, construindo junto e ampliando, assim, o raio de ação de ambos, analistas e trabalhadores (CONCEIÇÃO; ROSA; SILVA, 2017, p. 27-28).

Para tanto, espaços de falas e de produções coletivas devem ser pensados e valorizados nas unidades escolares. A Psicologia Organizacional e do Trabalho poderá contribuir para o desenho de tais assembleias, bem como na mediação do processo. Tal condução se faz necessária e pertinente, pois, para muitos dos profissionais, tal situação ganhou *status* de naturalizada, cristalizada, em que não há outra forma de conceber, ser e agir para além do posto social. Transitar do lugar de “falado”, enquanto objeto, para o lócus de sujeito com verbo, não é tarefa fácil, tampouco simples, vistos os quadros de adoecimento que muitos professores se encontram.

No diálogo em torno do que ainda não se consegue compreender, nem dizer acerca do trabalho, há também um futuro do real no realizado, e inversamente. [...]. O pensamento ou, melhor ainda, a nova ideia caminha com as palavras, por meio das palavras, entre as palavras, para além das palavras e, às vezes, contra as palavras (CLOT, 2010, p. 245).

Deste modo, resgatar e mobilizar a ação coletiva, de grupo, considerando-o enquanto dispositivo de fala e de ação é demarcar que o sofrimento profissional está para além da vivência individual, mas sim de uma dada classe e que só pode ganhar sentido por meio de uma análise dialética de sua constituição sócio-histórica.

Para além de enquadrar sujeitos/trabalhadores ao posto organizacional, visa-se resgatar a ação humana pelo trabalho. A docência vem sendo desvalorizada socialmente, mal remunerada e cada vez mais “engessada” por meio dos programas de educação que retiram do professor, em muitos casos, a possibilidade de autonomia, autorregulação e criatividade.

Deste modo, a Psicologia Organizacional e do Trabalho, enquanto campo conceitual e prático, poderá lançar luz a estes processos, bem como atuar para que os sujeitos possam identificar também possibilidades em suas práticas, apesar das diversas limitações e obstáculos objetivos e subjetivos para que sejam materializadas de forma plena.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A diversidade cultural que caracteriza o ambiente escolar, o constante desenvolvimento tecnológico e as inovações dos modelos didático-pedagógicos, aspectos trazidos pelas reformas educacionais, expandiram as esferas de atuação da escola e dos educadores. O ofício tradicional do professor, que consistia apenas na transmissão dos conhecimentos necessários à convivência em sociedade e à preparação para o mundo do trabalho, incluiu novas perspectivas de atuação, que permeiam ações como o cuidado com o bem-estar emocional dos alunos, a provisão de direitos básicos, o combate aos diversos formatos de violência escolar e o acolhimento perante vivências de violência familiar e social expressas pelos alunos.

Esse fenômeno, que expressa a hiperresponsabilização atribuída aos educadores contemporâneos, era para repercutir positivamente no reconhecimento e na valorização da profissão docente. Entretanto, não é isso que acontece, uma vez que a característica principal do trabalho docente é a sobrecarga de atividades, acompanhada de baixas remunerações e precarização nos vínculos, condições e relações de trabalho.

É justamente a desproporcionalidade entre as diversas responsabilidades profissionais assumidas pelos professores e as formas de recompensa que tem se tornado o principal fator de risco para o adoecimento no trabalho docente.

Ao visualizar os formatos mais comuns de adoecimento mental que acometem os educadores, constata-se que são consequências não só do excesso de trabalho, mas principalmente, da ausência de recursos para encontrar um sentido para a atuação profissional. Os professores são permeados por exigências de aperfeiçoamento dos métodos de ensino e das habilidades no relacionamento com os alunos, mas o ambiente escolar não oferece condições de infraestrutura apropriadas para que o professor possa colocar isso em prática, além de desvalorizar as ações criativas e a potência de ação, existentes nos esforços feitos pelo professor para oferecer uma qualidade educacional necessária ao desenvolvimento psicossocial dos alunos.

O adoecimento psíquico atrelado à sobrecarga de trabalho impacta na redução do tempo que se deve destinar às atividades da vida extratrabalho, como o autocuidado, o lazer, as atividades culturais, as relações com os amigos e a família. Desequilíbrios dessa natureza afetam o repouso e recuperação necessários após as

extenuantes jornadas nas escolas, gerando efeitos negativos sobre a saúde. Num ciclo vicioso, exaustos ou doentes, os professores se deparam com a diminuição de recursos para responder às diversas demandas impostas pelo ambiente escolar.

É por meio dessas condições que se percebe a relação íntima entre adoecimento e desvalorização da categoria docente, de modo que o gênero profissional adoecido é um fenômeno que denuncia a negligência política, econômica e social perante os cuidados com a qualidade nas condições de trabalho desses profissionais, responsáveis por aprimorar e fortalecer a cidadania e promover reflexões e transformações sociais e culturais. Ao professor, é atribuído o encargo de formar e capacitar todo e qualquer ser humano para a profissionalização e para a convivência social.

Essa premissa reforça a importância de se analisar um coletivo profissional para entender o modo como determinada categoria profissional é vista e reconhecida na sociedade, uma vez que as formas de adoecimento estudadas são predominantes entre vários professores que se encontram com a saúde fragilizada. Se a perda de sentido no trabalho é experimentada pelo gênero profissional, então a sociedade irá se sentir afetada e prejudicada devido à desvitalização da categoria docente.

É por essa razão que o adoecimento no trabalho docente é um problema grave e preocupante que afeta toda a sociedade, pois a educação contribui para disseminar a cidadania e promover cidadãos conscientes de seu papel nas transformações da sociedade, e os principais executores dessa função são os professores, profissão que por si só é um ato político e social. Nesse sentido, quando são precárias as condições de trabalho da profissão, o sistema educacional como um todo não contribui de forma eficiente com a evolução de uma sociedade.

Diante do exposto, pode-se verificar que a Psicologia Organizacional e do Trabalho, ao dedicar sua atenção ao adoecimento no trabalho docente, está permeada de múltiplas responsabilidades. Estas envolvem o compromisso com a saúde psicossocial de uma categoria profissional, o qual se torna ético e político na medida em que as reflexões sobre os fatores provocadores de adoecimento, e as possibilidades de promoção de saúde, contribuem para a melhoria da qualidade na educação em todos os seus níveis.

Nesse sentido, o que cabe ao Psicólogo Organizacional e do Trabalho diante desta realidade é articular, junto com os âmbitos educacionais, a ampliação do

debate sobre a relação Saúde e Trabalho, de modo a expandir, juntamente com o setor da educação, encontros e momentos para que os professores discutam as tensões enfrentadas em seu trabalho, e executem sua capacidade criativa para enfrentá-las; assim, ressignificando a atividade docente.

Por ser uma problemática complexa e com escassas possibilidades de intervenção, o adoecimento no trabalho docente deve ser um tema enfatizado não só no âmbito escolar, mas também na rede de saúde pública, contemplando instituições voltadas para a saúde do trabalhador, como os CEREST's.

É necessária a disseminação, por entre as redes de saúde, de informações sobre as configurações do trabalho docente e as doenças mentais mais comuns que acometem os educadores, fator que gera o desenvolvimento de ações para que os professores possam ter suas condições de trabalho devidamente acolhidas e receber capacitações para cuidarem de sua saúde a nível individual e também social, gerando condições de trabalho mais saudáveis.

Nesse sentido, o que se pretende defender é que estudos como os que foram produzidos por este trabalho se democratizem e se tornem acessíveis, tanto no campo educacional como na área da saúde do trabalho, para que assim sejam potenciadas as transformações do espaço escolar e das condições de saúde dos professores, responsáveis por vitalizar o ensino, a aprendizagem e o desenvolvimento de toda a sociedade.

REFERÊNCIAS

ASSUNÇÃO, A.A.; ABREU, M.N.S. Pressão laboral, saúde e condições de trabalho dos professores da educação básica no Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 35, n. 1, p. 1-16, 2019.

AULER, I.C.P.; SANTOS, G.F.; CERICATTO, S.K. O papel do professor e os desafios no contexto da *cibercultura*. **InterSciencePlace – Revista Científica Internacional**. Campos dos Goytacazes, v. 4, n. 11, p. 149-169, out./dez. 2016.

BARROS, M.E.B.; EIRADO, E.P.A. Psicologia e trabalho docente: intercessões com a Clínica da Atividade. **Psicologia & Sociedade**. Belo Horizonte, v. 26, n. spe., p. 150-160, 2014.

BATISTA, A.S.; CODO, W. Crise de identidade e sofrimento. *In*: CODO, W. (Org.). **Educação: carinho e trabalho**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1999. Cap. 3 p. 52-84.

BENDASSOLLI, P.F. Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. **Revista Mal-estar e subjetividade**. Fortaleza, v. 11, n. 1, p. 65-99, mar. 2011.

CARLOTTO, M.S.; CÂMARA, S.G.; OLIVEIRA, M.E.T. Intenção de abandono profissional entre professores: o papel dos estressores ocupacionais. **Revista Brasileira de Educação**. Rio de Janeiro, v. 24, p. 1-18, 2019.

CLOT, Y. **A função psicológica do trabalho**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

CLOT, Y. **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2010.

CODO, W.; VASQUES-MENEZES, I. O que é *Burnout*? *In*: CODO, W. (Org.). **Educação: carinho e trabalho**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1999. Cap. 13 p. 257-276.

CONCEIÇÃO, C.L.; ROSA, R.P.F.; SILVA, C.O. A clínica da atividade no Brasil: por uma outra psicologia do trabalho. **Horizontes**. Itatiba, v. 35, n. 3, p. 23-37, set./dez. 2017.

CONCEIÇÃO, J.B.; BELLINATI, N.V.C.; AGOSTINETTO, L. Percepção de estresse fisiológico em professores da rede pública de educação municipal. **Psicologia, Saúde & Doenças**. Lisboa-PT, v. 20, n. 2, p. 452-462, 2019.

CORTEZ, P.A. *et al.* A saúde docente no trabalho: apontamentos a partir da

literatura recente. **Cadernos de Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 25, n. 1, p. 113-122, 2017.

FERREIRA-COSTA, R.Q.; PEDRO-SILVA, N. Níveis de ansiedade e depressão entre professores do Ensino Infantil e Fundamental. **Pro-Posições**. Campinas, v. 30, p. 1-29, 2019.

GOUVÊA, L.A.V.N. As condições de trabalho e o adoecimento de professores na agenda de uma entidade sindical. **Saúde Debate**. Rio de Janeiro, v. 40, n. 111, p. 206-219, out./dez., 2016.

LIMA, J.C.; BRIDI, M.A. Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**. Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341, maio/ago. 2019.

MACHADO, L.M.; SCORZAFAVE, L.G.D.S. Distribuição de salários de professores e outras ocupações: uma análise para graduados em carreiras tipicamente ligadas à docência. **Revista Brasileira de Economia**. Rio de Janeiro, v. 70, n. 2, p. 203-220, abr./jun. 2016.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Brasil tem 1,4 milhão de professores graduados com licenciatura**. 18 fev. 2020. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=85701>. Acesso em: 23 mai. 2020.

MONTEIRO, J.S.; SILVA, D.P. A influência da estrutura escolar no processo de ensino-aprendizagem: uma análise baseada nas experiências do estágio supervisionado em Geografia. **Geografia: Ensino & Pesquisa**. v. 19, n. 3, p. 19-28, set./dez. 2015.

MORSCHER, A. *et al.* Relação “saúde e trabalho” e clínica da atividade. *In*: ROSEMBERG, D.S.; RONCHI FILHO, J.; BARROS, M.E.B. (Org.). **Trabalho docente e poder de agir: clínica da atividade, devires e análises**. Vitória: EDUFES, 2014. Cap. 3 p. 83-100.

OLIVEIRA, D.A. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação & Sociedade**. Campinas, v. 25, n. 89, p. 1127-1144, set./dez. 2004.

PERDOMO, L.O.; ACOSTA, J.C.; FLECHAS, A.E.M. Relación entre el síndrome de desgaste profesional, las creencias irracionales y el estilo docente: análisis multinivel. **Revista Colombiana de Educación**. Bogotá, n. 76, p. 51-67, jan./jun. 2019.

PEREIRA, T.S.L.; AGUIAR, A.L.; COSTA, S.A. Mal-Estar Docente: reflexões sobre

os desconfortos presentes no desempenho da profissão. **Revista Educação e Emancipação**. São Luís, v. 8, n. 2, p. 161-181, jul./dez. 2015.

PINHEIRO, F.P.H.A. *et al.* Clínica da Atividade: conceitos e fundamentos teóricos. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**. Rio de Janeiro, v. 68, n. 3, p. 110-124, 2016.

ROTHER, E.T. Revisão Sistemática X Revisão Narrativa. **Acta Paulista de Enfermagem**. São Paulo, v. 20, n. 2, p. 1-2, abr./jun. 2007.

SANTANA, F.A.L.; NEVES, I.R. Saúde do trabalhador em educação: a gestão da saúde de professores de escolas públicas brasileiras. **Saúde e Sociedade**. São Paulo, v. 26, n. 3, p. 786-797, 2017.

SANTOS, W.A. Uma reflexão necessária sobre a profissão docente no Brasil, a partir dos cinco tipos de desvalorização do professor. **Sapere Aude**. Belo Horizonte, v. 6, n. 11, p. 349-358, jul./dez. 2015.

SILVA, A.M. A uberização do trabalho docente no Brasil: uma tendência de precarização no século XXI. **Trabalho Necessário**. Rio de Janeiro, v. 17, n. 34, p. 229-251, set./dez. 2019.

SILVA, C.O. Pesquisa e intervenção em clínica da atividade: a análise do trabalho em movimento. *In*: BENDASSOLLI, P.F.; SOBOLL, L.A.P. (Org.). **Métodos de pesquisa e intervenção em Psicologia do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014. Cap. 4 p.81-100.

SORATTO, L.; OLIVIER-HECKLER, C. Os trabalhadores e seu trabalho. *In*: CODO, W. (Org.). **Educação: carinho e trabalho**. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1999. Cap. 4 p. 85-109.

SOUZA, A.S. *et al.* As comissões e o núcleo de saúde dos trabalhadores: tateando "(re)existências" da atividade docente. *In*: ROSEMBERG, D.S.; RONCHI FILHO, J.; BARROS, M.E.B. (Org.). **Trabalho docente e poder de agir: clínica da atividade, devires e análises**. Vitória: EDUFES, 2014. Cap. 5 p. 147-176.

SOUZA, F.V.P. Adoecimento mental e o trabalho do professor: um estudo de caso na rede pública de ensino. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo, v. 21, n. 2, p. 103-117, jul./dez. 2018.

VIEIRA, J.D. Pesquisa sobre saúde e condições de trabalho dos (as) profissionais da educação básica pública. **Relatório**. Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores da Educação, 2017.