

**XXVI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO LUÍS – MA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

JACKSON PASSOS SANTOS

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

MARIA AUREA BARONI CECATO

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato; Marco Antônio César Villatore; Jackson Passos Santos.– Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-516-

4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Democracia e Instituições do Sistema de Justiça

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Sociedade. 3. Gestão. 4. Administração.
XXVI Congresso Nacional do CONPEDI (26 : 2017 : São Luís/MA, Brasil).

CDU: 34



XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Cumpre-nos apresentar os vinte e dois trabalhos selecionados para publicação que foram discutidos no Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”, apresentados no XXVI Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito realizado em São Luís/MA, entre os dias 15 a 17 de novembro de 2017.

Os artigos apresentados propiciaram uma excelente discussão acerca de quatro eixos centrais: “Trabalho na Contemporaneidade”; “Meio Ambiente de Trabalho”; “Novas Modalidades de Contratos de Trabalho” e “Aspectos da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467 /2017”, que são apresentados, de forma resumida, com a indicação de seus respectivos autores.

A obra se inicia com o trabalho “PEJOTIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS FÍSICAS COMO JURÍDICAS EM FRAUDE AO DIREITO DO TRABALHO” de Francine Adília Rodante Ferrari Nabhan, na qual a autora faz uma análise da possível fraude na contratação de pessoas físicas, sob a máscara da pessoa jurídica.

Na sequência, Jackson Passos Santos e Raquel Helena Valesi, no artigo “A EFICÁCIA TEMPORAL DAS NORMAS DE TERCEIRIZAÇÃO E SUA APLICABILIDADE NOS PROCESSOS TRABALHISTAS”, discutem as regras processuais de aplicação da lei no tempo em relação aos processos trabalhistas em curso e que versam sobre o trabalho terceirizado.

A questão dos direitos fundamentais do trabalhador é a discussão travada no artigo “A INVISIBILIDADE DO TRABALHADOR E A LUTA PELO RECONHECIMENTO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO”, por Sabrina Moschini.

Em seguida trata-se de Direito Coletivo do Trabalho e as aplicações da novel legislação trabalhista, no artigo “A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: MOVIMENTO JURÍDICO-POLÍTICO. POSSÍVEIS BENEFÍCIOS E MALEFÍCIOS PARA O TRABALHADOR”, apresentado por Fernanda Donata de Souza.

As autoras Marie Joan Nascimento Ferreira e Aline Maria Alves Damasceno, discutem a relação das psicopatologias e o meio ambiente de trabalho, no artigo “A RELAÇÃO DE CAUSALIDADE ENTRE AS PSICOPATOLOGIAS E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO”.

As questões relativas à responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho são tratadas por Pedro Franco de Lima e Luiz Eduardo Gunther, no artigo “RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DO TRABALHO”.

A controvertida aplicação da arbitragem nas relações de trabalho é abordada no artigo “ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS REFLEXOS DO VETO À LEI 13.129/2015”, por Márcia Cruz Feitosa e Ana Carolina Nogueira Santos Cruz Cardoso.

Os autores Rogério Coutinho Beltrão e Flavia de Paiva Medeiros de Oliveira, trazem a discussão quanto a aplicabilidade das cláusulas de flexissegurança nos contratos de trabalho, no artigo “A FLEXISECURITY E A GARANTIA DO TRABALHO EM TEMPOS DE CRISE ECONÔMICA: UMA POSSIBILIDADE JURÍDICA OU UMA REALIDADE ATUAL”.

A temática da flexissegurança também é objeto do artigo de Samuel José Cassimiro Vieira denominado “AUTONOMIA DA VONTADE, FLEXISSEGURANÇA E DIREITOS FUNDAMENTAIS”.

De outra parte, Maria Aurea Baroni Cecato e Regina Coelli Batista de Moura Carvalho, assentam comentários quanto a erradicação do trabalho infantil, no artigo “CATAVENTO A GIRAR: ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL EM SUAS PIORES FORMAS”.

Em sequência, trata-se a questão do mínimo existencial para o trabalhador no artigo “DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E IGUAL LIBERDADE DE TRABALHO: DO MÍNIMO EXISTENCIAL PARA O TRABALHADOR AO CAPITALISMO INCLUSIVO”, por Emília Paranhos Santos Marcelino e Cecília Paranhos S. Marcelino.

A seguir, Astolfo Sacramento Cunha Júnior e Carla Maria Peixoto Pereira, abordam a figura da pejotização e as suas implicações na área médica, no artigo “A PEJOTIZAÇÃO COMO MEIO DE DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO NA ÁREA MÉDICA”.

As condições de trabalho no ensino superior privado são abordadas por Ivna Maria Mello Soares e Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, no artigo “DO MAGISTÉRIO ÀS DOENÇAS OCUPACIONAIS: CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DO DOCENTE DE ENSINO SUPERIOR PRIVADO”.

No artigo “JUSTIÇA E DIREITO: AÇÕES EM RESPOSTA À DEGRADAÇÃO HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CENÁRIO CONTEMPORÂNEO”, os autores Danieli Aparecida Cristina Leite Faquim e José Eduardo Ribeiro Balera, abordam questões relativas às ações judiciais que podem ser promovidas para promoção da dignidade humana nas relações de trabalho.

Mais adiante, Marco Antônio César Villatore e Gustavo Barby Pavani, discutem a precarização das relações de emprego advindas da reforma trabalhista, no artigo “NOVAS FORMAS DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA (LEI 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017): PRECARIZAÇÃO E DESVALORIZAÇÃO DO EMPREGO LIGADO DIRETAMENTE À GLOBALIZAÇÃO”.

“O ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EM FACE DA DIGNIDADE HUMANA”, é o tema tratado no artigo apresentado por Jeferson Luiz Cattelan e Ana Paula L. Baptista Marques.

Em outra frente, é o trabalho escravo a temática do artigo defendido por Leandra Cauneto Alvão e Leda Maria Messias da Silva, sob o título “O TRABALHO ESCRAVO DOS MADEIREIROS FRENTE ÀS NOVAS LEGISLAÇÕES”.

Sob a perspectiva dos direitos humanos, os autores Otavio Augusto Reis de Sousa e Maria Luiza Magalhães de Melo e Ferreira, apresentam o artigo “OIT: GARANTIA DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR E FONTE MATERIAL DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO”, assentando o órgão internacional como fonte material do direito ambiental do trabalho.

A seguir, os autores Samir Vaz Vieira Rocha, Ana Iris Galvão Amaral, analisam as alterações nas relações trabalhistas e o império do trabalho digno, no artigo “OS DESAFIOS PARA GARANTIA DO TRABALHO DIGNO: UMA ANÁLISE DAS MUTAÇÕES DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA SOCIEDADE GLOBALIZADA”.

A possível degradação de direitos advinda da reforma trabalhista é novamente debatida, sob a análise de SYLVANA RODRIGUES DE FARIAS no artigo “REFORMA TRABALHISTA DO GOVERNO TEMER: NECESSIDADE OU SUPRESSÃO DE DIREITOS?”.

A discriminação estética e a responsabilidade civil do contratante é o tema abordado no artigo “RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA: ANÁLISE DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA N. 0001131- 19.2015.5.12.0036”, lavra de Samuel Levy Pontes Braga Muniz E Fernanda Maria Afonso Carneiro.

Com o artigo “TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO E A EXPROPRIAÇÃO DE TERRAS À LUZ DA FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE COMO MEIO DE COMBATE”, Raquel Iracema Olinski e Ana Paula Motta Costa, trazem luz à discussão quanto à expropriação de terras como meio de combate ao trabalho escravo contemporâneo.

Nesse compasso, os coordenadores do Grupo de Trabalho “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I”, do XXVI Congresso do CONPEDI, agradecem e parabenizam aos autores dos artigos que compõem esta obra, na certeza da valiosa contribuição científica proporcionada por cada um dos trabalhos apresentados, os quais merecem a leitura e quiçá a aplicação pela comunidade acadêmica e jurídica.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato – UNIPÊ

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore – PUCPR

Prof. Dr. Jackson Passos Santos – UMC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

DO MAGISTÉRIO ÀS DOENÇAS OCUPACIONAIS: CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DO DOCENTE DE ENSINO SUPERIOR PRIVADO

FROM THE MAGISTRARY TO OCCUPATIONAL DISEASES: WORKING CONDITIONS AND HEALTH OF THE PRIVATE HIGHER EDUCATION TEACHER

Ivna Maria Mello Soares ¹

Saulo Cerqueira de Aguiar Soares ²

Resumo

Esta pesquisa coloca em causa o adoecimento do professor em seu ambiente de trabalho em decorrência das atividades intrínsecas ao labor magisterial. Trata da precarização do trabalho em dois fundamentos: as condições de trabalho e a regulamentação trabalhista, em pesquisa bibliográfica. Ressalta-se a prevenção e a percepção de docentes que o professor é vulnerável às variadas doenças de caráter físico e mental. O Direito deve atuar na proteção da saúde do professor, principalmente, na efetividade da legislação já existente, como exemplo da NR-17, que aborda a Ergonomia, instrumento de prevenção de doenças ocupacionais.

Palavras-chave: Ensino superior privado, Trabalho docente, Acidentes do trabalho, Doenças ocupacionais, Proteção legal, Saúde do trabalhador

Abstract/Resumen/Résumé

This research questions the illness of the teacher in his work environment due to the activities intrinsic to the teaching work. It deals with the precariousness of work on two grounds: working conditions and labor regulation, in bibliographical research. It is emphasized the prevention and the perception of teachers that the teacher is vulnerable to the various diseases of physical and mental character. The Law must act in the protection of the health of the teacher, especially in the effectiveness of existing legislation, as an example of NR-17, which addresses Ergonomics, an instrument for the prevention of occupational diseases.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Private higher education, Teaching work, Accidents of work, Occupational diseases, Legal protection, Worker's health

¹ Mestre em Educação – UFPI. Especialista em Ergonomia – UFMG. Especialista em Fisioterapia do Trabalho – UNIARA. Especialista em Direito Educacional – PUC/MG. Fisioterapeuta do Trabalho. Professora.

² Doutorando e Mestre Magna cum Laude em Direito do Trabalho – PUC/MG. Especialista em Medicina do Trabalho e Direito do Trabalho. Médico do Trabalho. Advogado. Professor.

INTRODUÇÃO

No Brasil, nos últimos 15 anos, mais especificamente a partir do início da primeira década do presente século, observou-se o aumento de faculdades e centros universitários privados. De tal expansão, decorre a chamada mercantilização do ensino superior.

Nesse contexto, o ensino oficial, até então, de caráter missionário, foi alvo do desenvolvimento mercantilista. O docente do ensino superior privado, além da pressão diária resultante de suas múltiplas atividades, restou vulnerável diante das relações trabalhistas, cada vez mais precárias e inseguras. São desafios sinalizadores do reflexo das últimas e significativas alterações na organização de trabalho.

Deveras, a realidade mostra que o docente universitário vem sendo submetido a condições de trabalho conflituosas, vivendo e revivendo as circunstâncias da precarização laboral, porquanto o momento inicial, de ingresso na carreira docente, de satisfação profissional, transforma-se, paulatinamente, em sofrimento e angústia, devido às jornadas fatigantes, à redução, ou não concessão, de aumento de salários, aos direitos trabalhistas sonegados ou ignorados etc.

Nessa esfera, compreende-se a precarização do trabalho docente presente em duas bases principais: as condições de trabalho e a regulamentação trabalhista. As condições de trabalho englobam as múltiplas exigências inerentes ao ato de ser professor e a regulamentação, compreende os novos regimes de trabalho, perpassando da subcontratação (horistas) à terceirização.

Por essas razões, o problema da pesquisa consistiu em apontar as condições atuais de trabalho dos professores universitários, isto é, investigou as condições, de saúde e jurídicas que assinalam a observância da proteção cabível e desejável para o desempenho profissional.

O estudo se justifica diante da constatação da precarização do trabalho docente e o subsequente transtorno de saúde que acomete os mestres. Realizou-se o levantamento e à análise das causas de tal enfermidade, e seus desencadeamentos.

Nessa vereda, o estudo se mostrou relevante, porque objetiva a melhoria da qualidade do ensino superior, de modo a apresentar à comunidade científica, aos professores e às Instituições de Ensino, com clareza e evidências as relações existentes no ambiente de trabalho institucional e, de promover reflexões sobre o tema com propostas compatíveis com a realidade do ensino, mas que conduzam a um trabalho de excelência.

No presente artigo, ao se debruçar sobre as condições subjetivas dos sujeitos pesquisados, acredita-se na possibilidade de aproximação da realidade e dos fatores desencadeantes de processos de adoecimento. O tema da pesquisa transpira um caráter de interdisciplinaridade, uma vez que transita entre a Educação, a Saúde e o Direito, este, na órbita da legislação trabalhista docente, ensejando uma hermenêutica renovada sobre o docente universitário, na busca da aplicação prática e imediata dos resultados no Ensino Superior Privado. Trata-se de pesquisa de revisão bibliográfica, e esta se identifica como do tipo exploratória.

1 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO: impactos na saúde física e mental do trabalhador

Buscou-se no ordenamento jurídico a proteção legal existente para resguardar a saúde dos trabalhadores. A Constituição Federal – CR/88, trata da saúde, entre outros, no art. 6º e 200, em ambos os artigos, nada menciona sobre a saúde mental. Mas, ao adotarmos o conceito de saúde capitaneado pela Organização Mundial da Saúde – OMS, definição essa que trata a saúde como uma condição global do indivíduo, compreendemos que, a CR/88 ao empregar o termo saúde não o faz de forma fragmentada, ensejadora apenas de aspectos físicos ou visíveis, mas sim atenta ao estado geral do indivíduo.

Nesse contexto apresentamos o conceito de saúde da OMS: “A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade”, conforme a Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2010).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), no art. 3º, alínea “e”, da Convenção nº 155, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 29 de 1.254, de 29 de setembro de 1994, no mesmo sentido da OMS, aponta que o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.

Prevê, no mesmo sentido, o art. 1º da Convenção nº 161 da OIT, promulgada pelo Decreto nº 127/1991, que deve-se manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho; com a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental.

A Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora – Portaria Ministério da Saúde nº 1.823, de 23 de agosto de 2012 – reconhece a finalidade do desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador.

Com base no disposto evidenciam Salgado et al. (2013) que:

[...] pode-se entender a complexidade da tarefa de se promover saúde, que passa a não ser apenas prevenir doenças, mas elevar as pessoas a um estágio superior de autonomia, independência e bem-estar, tornando-as mais ativas, participativas e produtivas, capacitando-as a explorar plenamente o seu potencial criativo e preservando, assim, a sua qualidade de vida. Dentro desse contexto, o trabalho é um determinante de saúde importante, pois pode garantir o acesso aos meios básicos para a sobrevivência e, mais que isso, pode permitir o crescimento e a realização pessoal, o bom relacionamento em grupos, o reconhecimento e a promoção social, além da transformação sustentável do meio ambiente. (SALGADO et. al, 2013, p. 1614).

A OMS (2010) definiu o conceito de ambiente de trabalho saudável:

Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho tendo em conta as seguintes considerações estabelecidas sobre as bases das necessidades previamente determinadas: questões de segurança e saúde no ambiente físico de trabalho; questões de segurança, saúde e bem-estar no ambiente psicossocial de trabalho, incluindo a organização do trabalho e cultura da organização; recursos para a saúde pessoal no ambiente de trabalho; e envolvimento da empresa na comunidade para melhorar a saúde dos trabalhadores, de suas famílias e outros membros da comunidade.” (OMS, 2010).

E, prossegue a OMS (2010) na avaliação do conceito de ambiente de trabalho saudável:

O ambiente de trabalho está sendo cada vez mais usado como um espaço para promoção de saúde e para atividades preventivas de saúde – não só para evitar doenças e acidentes de trabalho, mas para diagnosticar e melhorar a saúde das pessoas em geral. (OMS, 2010).

Em uma análise técnica-legal do disposto pela OMS encontra-se em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III, da CR/88), do valor social do trabalho (art. 1º, inc. IV, da CR/88), da saúde como um direito (art. 196, CR/88), nele compreendido o meio ambiente do trabalho (art. 200, inc. VIII, CR/88) e a valorização do trabalho humano (art. 170, *caput*, CR/88).

Entretanto a prevenção de afecções mentais no ambiente de trabalho ainda está parcialmente silente, mesmo nas Convenções Internacionais. Azevedo Neto (2015) entende que os agentes estressores existentes no meio ambiente de trabalho são potencialmente

lesivos aos trabalhadores. Dentre esses agentes aponta que as atividades de natureza repetitiva em que não são concedidas pausas para o descanso, a imposição para o alcance de metas (muitas vezes inatingíveis) refletem em doenças físicas como as DORT – Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho e mentais como a Síndrome de *Burnout* (AZEVEDO NETO, 2015, p. 107).

Compreende-se que as condições de trabalho em que estão expostos os professores são capazes de gerar doenças com nexos causal ou concausa com o labor. O nexo causal ocorre quando o agente de trabalho atua como causa única para a patologia manifestada e, concausa “é outra causa que juntando-se a principal, concorre com o resultado. Ela não inicia e nem interrompe o processo causal, apenas o reforça, tal qual um rio menor que deságua em outro maior, aumentando-lhe o caudal.” (CAVALIERI FILHO, 2004, p. 83)

A sobrecarga mental, de natureza ocupacional, em grande parte é resultado de uma organização do trabalho defeituosa e com características de regras conflitantes. A organização do trabalho se refere à divisão técnica e social do trabalho, a hierarquia, gerência e ritmo de trabalho.

O art. 7º da CR/88 prevê como direito aos trabalhadores submetidos às atividades insalubres, perigosas e penosas adicional de remuneração como compensação pela exposição aos riscos de vida e a saúde. Ocorre que, até os dias atuais, o adicional por trabalho penoso, ainda não foi regulamentado por norma infraconstitucional.

Legalmente, o trabalho penoso ainda não foi conceituado legalmente no âmbito celetista. Oliveira e Garcia (2016) ao estudar o trabalho penoso apontam que:

Existem diversos entendimentos a respeito do que pode ser considerado trabalho penoso. A própria Organização Internacional do Trabalho (2009) encontrou dificuldade ao defini-lo, por considerar que esse conceito está sempre sujeito a tradições e questões subjetivas. Não obstante, cada vez mais o trabalho penoso tem sido abordado de forma multidisciplinar, merecendo destaque pesquisas realizadas por ergonomistas, médicos, juristas, psicólogos e sociólogos, os quais o relacionam a atividades que acarretam dor, sofrimento e desgaste físico e mental ao trabalhador. (OLIVEIRA E GARCIA, 2016, p. 1063).

A título histórico, o revogado Decreto nº 53.831/64, estabeleceu em quadro anexo os serviços e atividades com exposição a riscos ocupacionais. Nestes termos, desde a década de 60 a profissão docente, no Brasil, já se configurou como um trabalho penoso.

Disciplina Soares (2017, p. 126) que “a regulamentação do adicional de penosidade produziria um efeito pedagógico de majorar os investimentos em Ergonomia nos estabelecimentos empresariais”.

Ainda, o Decreto nº 3.048/1999, que em seu anexo estabelece os agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho está desatualizado e não aborda especificamente as condições dos professores, o que dificulta um resultado de prova pericial favorável ao docente.

Na esfera internacional, no âmbito do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), a Constituição do Paraguai, prevê expressamente no art. 91, que a lei fixará jornadas mais favoráveis para o trabalho penoso. Já na União Europeia, principal bloco de direito comunitário do mundo, em Portugal, o Decreto-Lei nº 53-A/98, define como condições de penosidade “as que, por força da natureza das próprias funções ou de fatores ambientais, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica”, cabendo percepção de adicional de 20%, 15% ou 10%, a depender do risco alto, médio ou baixo.

2 DOENÇAS OCUPACIONAIS DO/ NO DOCENTE

Dentre as orientações para a conservação da saúde, a OMS, em seus objetivos, dedica uma alínea para a saúde mental, como observa-se ao lado transcrita: “Para conseguir o seu objetivo, as funções da Organização serão: [...] m) Favorecer todas as atividade no campo da saúde mental, especialmente as que afetam a harmonia das relações humanas”.

Nessa perspectiva, Bojart (2003) explana a saúde mental como um

conceito dentro do conceito de saúde. Os transtornos psíquicos não são infecciosos, não são patológicos, no sentido de haver um agente patogênico: um vírus, uma bactéria ou um parasita e o equilíbrio do meio ambiente, pois os transtornos são o produto de um desequilíbrio entre o homem e o ambiente onde ele vive e trabalha (BOJART, 2003, p. 20).

Na década de 50 surgiu na França a psicopatologia do trabalho. Seus fundadores se empenharam por estudar as doenças mentais ligadas ao trabalho. Em 1980, com o elastecimento da área de estudo passou-se a compreender como homens e mulheres são capazes de resistir à instalação da doença mental, mesmo diante de pressões da organização das instituições. Entenderam que, a "normalidade" é um produto resultante das estratégias defensivas dos trabalhadores a fim de atenuar o sofrimento no trabalho (DEJOURS et. al., 2014, p. 20).

O adoecimento mental está relacionado às esferas da vida geradoras de significado para o ser humano. Nesse sentido, cabem as palavras de Bojart (2003, p. 22), de que “não podemos permitir que um cidadão brasileiro, ao exercer a sua cidadania, ao buscar renda e trabalho e, portanto, se inserir no sistema de mercado de produção e consumo de nosso país,

seja nele vitimado, seja dele excluído.”

Tais palavras corroboram o entendimento de não é porque o trabalho é inerente a todo ser humano, com capacidade física e mental, que o labor poderá ser uma máquina de adoecimento em que o indivíduo ingressa sadio, apto no exame admissional às atividades pelas quais fora contratado e posteriormente encontra-se com incapacidades e limitações – originadas ou desencadeadas pelo atividade profissional - as quais poderiam ser remediadas caso fossem aplicadas políticas de prevenção e preservação da saúde global do trabalhador.

Esse fato deriva da chamada análise econômica do direito. Essa análise se trata de cálculos comparativos em que de um lado está a adaptação da empresa com *layouts* ergonômicos para evitar o adoecimento do trabalhador e, no outro prisma, estão os cálculos dos valores de indenizações pelas incapacidades geradas pela empresa, que optaram em não alterarem sua infraestrutura. Se o aperfeiçoamento do *layout* contar valor superior às indenizações, opta-se pelas indenizações. Assim, sendo a vida do trabalhador tratada como meros números.

Dejours (1992, p. 120) explica que o início do adoecimento mental é naturalmente controlado pelo trabalhador por meio de estratégias defensivas para obstar que sua condição não se torne uma patologia. O autor aponta a exclusão do quadro de funcionários (demissão) como a primeira reação institucional para o empregado que apresente indícios de descompensações psíquicas ou até mesmo físicas, como as doenças osteomusculares de caráter repetitivo.

De modo objetivo Codo e Lago (2002, p. 173) conceituam a doença mental como “um conflito do indivíduo consigo mesmo [...] entre o indivíduo e o seu outro”. Como o elemento trabalho tem em sua essência a capacidade transformadora, tanto da pessoa como da natureza que é transformada pelo indivíduo, este, o trabalho, assume grande significado na vida do trabalhador. Nessa esteira, Codo e Lago (2002, p. 174) elucidam que a doença mental e o sofrimento psíquico somente é verificado quando tais descompensações atingem as “esferas da vida que são significativas, geradoras e transformadoras de significado”.

Por ser o trabalho uma esfera de grande significância, o conflito existente nessa área do indivíduo o faz suscetível de desenvolver desequilíbrios neuropsíquicos.

Bojart (2003, p. 31) enumerou alguns dos sinais e sintomas do trabalhador com distúrbios psíquicos. Tais sintomas, podem representar queixas iniciais de adoecimento, quando manifestados de forma isolada, ou a própria instalação da doença quando acompanhados de outros sinais e sintomas.

Entretanto, como cada ser humano carrega sua subjetividade, é necessária a análise

caso a caso para que o adoecimento não seja compreendido como um conjunto de sinais e sintomas, dado que existe a possibilidade de que um sinal sobrevenha apenas em situações extremas e de forma irreversível.

As primeiras traduções de que o trabalhador ou o professor está passando pelo processo de adoecimento mental é, segundo Dejours (1992, p. 120), “uma queda no desempenho produtivo”. É fato que, ao realizar tal afirmação, Dejours estava se referindo aos trabalhadores de uma montadora de automóveis, ou seja, o rendimento desses trabalhadores é perfeitamente monitorável. Mas, ao aplicar esse argumento aos professores, é possível auferir queda no desempenho? Entende-se que sim.

Num primeiro momento é plausível mensurar o desempenho por meio de dados objetivos do absenteísmo e subjetivos do presenteísmo. Ressalte-se que, partindo-se da lucidez de que o comportamento humano é variável, bem como às reações aos acontecimentos do cotidiano, o absenteísmo ou presenteísmo, sem conhecimento casuístico, não deve ser traduzido como queda da produtividade do professor.

Chiavenato (1994) conceitua o termo absenteísmo como

[...] uma expressão utilizada para designar a falta do empregado ao trabalho. Isto é, a soma dos períodos em que os empregados de determinada organização se encontram ausentes do trabalho, não sendo a ausência motivada por desemprego, doença prolongada ou licença legal. (CHIAVENATO, 1994, p. 119).

Como acima mencionado o professor, em processo de adoecimento, apresenta duas estratégias defensivas para blindar-se da “loucura do trabalho”: o absenteísmo e o presenteísmo. Tais mecanismos são utilizados pelo trabalhador como meio de preservar e evitar a extrapolação dos seus níveis de tolerância seja mental ou físico.

O absenteísmo já é bem conhecido nas rotinas laborais, e são inúmeras suas origens. Entretanto, sua representação é sempre a mesma: o trabalhador não se apresenta em seu local de trabalho, seja de forma justificada – com ou sem atestado médico; ou injustificadamente. Penatti *et. al* (2010) apresentam as consequências do absenteísmo nas organizações

O absenteísmo, genericamente se refere à ausência do trabalhador no local de trabalho. Dentre os denominados fatores humanos no processo de trabalho, que incluem as chamadas doenças ocupacionais e a rotatividade, o absenteísmo se situa entre os efeitos mais danosos ao processo de trabalho, ao suporte social do trabalhador. O absenteísmo se caracteriza, nesse sentido, como tendo um duplo efeito: do ponto de vista do trabalhador, a possibilidade de desconto no salário, de demissão ou de outros problemas correlatos; do ponto de vista da organização do trabalho, a dificuldade de realização do trabalho previsto e os prejuízos por ventura decorrentes. (PENATTI *et. al*, 2010, p. 4).

Nesse estudo tem-se o conceito de que o absenteísmo significa a ausência do trabalhador ao ambiente de trabalho quando era esperada sua presença. E, o presenteísmo é classificado com a presença do trabalhador no local de trabalho, mas não exercendo suas atividades de maneira habitual, ou seja, encontra-se presente no trabalho, mas não produz suficientemente como faz normalmente.

A título de compreensão do objeto de estudo da pesquisa, somente será considerado absenteísmo ou presenteísmo os motivados ou possivelmente derivados do ofício de ser professor. Posto que, o absenteísmo motivado, por exemplo, por consultas médicas de pré-natal, ou o presenteísmo de uma gestante de 9 meses de gravidez, não é, neste trabalho, verdadeiramente considerado queda da produtividade ligados à fatores do ambiente de trabalho professoral.

A saúde mental no trabalho se refere a um campo de conhecimento, cujo escopo é pesquisar os processos de organização do trabalho, com a finalidade de promover a saúde no meio ambiente de trabalho do professor, intermediada por ações investigativas e de prevenção estando: o stress, o TEPT – transtorno do estresse pós-traumático, etc. como tipos de exteriorização dos distúrbios mentais e comportamentais relativos à inadaptação do indivíduo ao trabalho por ele exercido. (PENIDO E PERONE, 2013, p. 33-34)

A saúde mental está exposta às oscilações originadas de “fatores fisiológicos e sociais” condição na qual o indivíduo encontra-se em “condições de obter um somatório satisfatório de suas potencialidades” para construir e conservar relações sadias e equilibradas com outros sujeitos; e ainda de envolver-se eficazmente nas transformações inseridas em seu ambiente físico e social. Em síntese, saúde mental é uma posição de equilíbrio do ser com os ambientes em que integra, integração essa, que possibilita sua participação proveitosa nos relacionamentos, capaz de lhe alcançar bem-estar e qualidade de vida. Nesse sentido a saúde mental dever partir do homem no seu todo “biopsicossocial” tal qual no contexto em que encontram vínculos e afetos (PENIDO E PERONE, 2013, p. 97).

Em nosso meio, a relação entre organização do trabalho e saúde mental está bem descrita na legislação brasileira, na Norma Regulamentadora 17 do atual Ministério do Trabalho e Previdência Social. Esta norma explicita as relações e termos que são pertinentes do ponto de vista da Ergonomia especialmente no que se refere ao modo operatório de “fazer o trabalho” (OLIVEIRA, 2002).

O modo operatório significa a forma com que cada trabalhador executa sua atividade. Nesse momento é pertinente abordar a diferença entre tarefa e atividade, na perspectiva da abordagem francófona da Ergonomia, que é voltada ao lado humano, em

contraponto com a perspectiva anglo-saxônica, esta última focada em produtividade.

A tarefa é o trabalho prescrito. Efetivamente, é o modo de agir segundo o qual o trabalhador deve realizar seu ofício, entende-se como um passo a passo a ser cumprido pelo empregado.

Já a atividade é o modo pessoal com qual o trabalhador executa a tarefa prescrita. Na atividade o trabalhador integra no labor suas características, ou seja, é a soma do prescrito com o real. Não raro, o trabalhador para desempenhar suas incumbências transgredir normas impostas pelo trabalho prescrito. Toda a atividade é praticada segundo a determinação do tempo (OLIVEIRA, p. 82, 2002).

O profissional professor no decorrer do labor docente por vezes é acometido por doenças já passíveis de serem consideradas intrínsecas ou desencadeadoras pelo exercício do magistério. Tais patologias são manifestadas no aspecto físico e no psíquico, com doenças mentais.

As doenças físicas, vistas em maior número são as osteomusculares, conhecidas como LER (lesão por esforço repetitivo), também nomeadas de DORT (distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho), LTC (lesão por trauma cumulativo), SSO (síndrome da sobrecarga ocupacional), entre outras. De acordo com Monteiro e Bertagni (2012, p. 104), no Brasil o termo LER foi primeiramente divulgado pelo médico Mendes Ribeiro, em 1986, na oportunidade do I Encontro Estadual de Saúde de profissionais de processamento de dados no Rio Grande do Sul. Ao verificar o evento em que se foi introduzido tem-se que foi sobre digitadores, a propósito, uma das primeiras profissões em que primeiro foi relatada doenças de traumas osteomusculares dessa natureza.

As LER/DORT/LTC não estão separadas de outras doenças, representando um conjunto de patologias, que na verdade se tratam de doenças bem habituais na ortopedia e reumatologia, sendo que a diferença reside no nexos, ou seja, em que condições laborais foram adquiridas.

As doenças musculares do trabalho de repetitividade não tem sintomatologia aguda. Seu desenvolvimento ocorre durante o exercício profissional e os sintomas podem progredir de maneira irregular. Oliveira (1999) descreve o quadro de sinais e sintomas das LER/DORT/LTC:

em geral a dor se inicia no final da jornada de trabalho, quando há um esforço maior. Posteriormente perdura mesmo fora do trabalho, melhorando nos fins de semana. Às vezes, se atenua ou se acentua devido ao ritmo de trabalho. Passa depois a perturbar o sono e se manifesta por desconforto, às vezes, formigamento nas extremidades e perda força. (OLIVEIRA, 1999, p. 23).

Como disposto acima, tais doenças, são amplamente conhecidas nas áreas técnicas. São as denominadas bursites, tendinites, tenossinovite, peritendinite, capsulite, entre várias outras dispostas no Manual das Doenças Relacionadas ao Trabalho. A diferenciação reside no estabelecimento do agente causador com o efeito (doença). A presença ou não do nexo é que caracterizará a LER como doença ocupacional (OLIVEIRA, p. 22, 1999).

O Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, por meio da Portaria n. 4.062/87, a requerimento do Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados do Estado do Rio de Janeiro reconheceu a LER como doença do trabalho.

A Instrução Normativa nº 98, de 5 de dezembro de 2003, do então Ministério da Previdência, dispõe sobre como deve se dar a investigação de doenças de origem laboral, vejamos:

tão fundamental quanto elaborar uma boa história clínica é perguntar detalhadamente como e onde o paciente trabalha, tentando ter um retrato dinâmico de sua rotina laboral: duração de jornada de trabalho, existência de tempo de pausas, forças exercidas, execução e frequência de movimentos repetitivos, identificação de musculatura e segmentos do corpo mais utilizados, existência de sobrecarga estática, formas de pressão de chefias, exigência de produtividade, existência de prêmio por produção, falta de flexibilidade de tempo, mudanças no ritmo de trabalho ou na organização do trabalho, existência de ambiente estressante, relações com chefes e colegas, insatisfações, falta de reconhecimento profissional, sensação de perda de qualificação profissional. (BRASIL, IN 98/2003).

Ainda de acordo com a norma, é alertado que fatores físicos como o ruído excessivo, temperaturas desconfortáveis, ausência de aparelho de projeção no quadro, iluminação deficiente e móveis desconfortáveis, contribuem sobremaneira para provocar casos de LER/DORT/LTC. Nessa instância convém apresentar os níveis confortáveis do meio ambiente de trabalho, dispostos na NR-17 - Ergonomia, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Também é alta a incidência de professores com patologias do sistema vocal como a disfonia, sendo agravada proporcionalmente quanto maior o número de discentes em sala de aula e pelo não oferecimento de microfone e sistema de áudio, por falta de planejamento da Instituição de Ensino Superior e sua equipe de Medicina do Trabalho.

Considerando que o ambiente de trabalho do professor requer solicitação intelectual e atenção constantes, é recomendável, de acordo com a NR- 17 os seguintes níveis para atingir condições de conforto para garantir um meio ambiente de trabalho confortável.

Libardi *et. al* (2006, p. 167) ao investigar o ruído em sala de aula assim como a percepção dos professores concluiu que

75% dos professores consideraram o ruído em sala de aula alto; na mensuração do ruído, encontrou-se variação de 55 a 102 dB(A). A maioria dos professores (86%) relatou sintomas extra-auditivos (tontura, problemas digestivos e no sistema circulatório), 95% deles apresentaram queixas vocais (cansaço e ardor na laringe após a aula) e efeitos do ruído sobre a comunicação oral em sala de aula (precisam falar mais alto, têm dificuldade de se fazer entender e compreender o que lhes falam). (LIBARDI ET AL 2006, p. 167).

Desse modo tem-se que, o não atendimento dos preceitos acima determinados para serem aplicados em sala de aula podem ocasionar locais de trabalho ergonomicamente inadequados, que promovem a precarização da atividade de trabalho do professor.

3 TRABALHO E SAÚDE NA DOCÊNCIA UNIVERSITÁRIA

Hodiernamente, o cenário da docência na educação superior passa por inúmeras transformações. O fato é que se torna, cada vez mais crescente o número de novas Instituições de Ensino Superior (IES). Ao discutir sobre o tema, Castanho (2007) expressa que

Por um lado, os cursos superiores estão se multiplicando de forma desordenada no cenário da graduação no país geralmente seis cursos novos por dia são criados. Por outro lado, quais as condições de trabalho desses profissionais? O ensino superior, em muitos casos, virou uma mercadoria, e daí recorrem múltiplos problemas. (CASTANHO, 2007, p. 65).

O adoecimento da saúde psíquica no mundo, segundo a OMS (2002), alcançará 450 milhões de pessoas afetadas por transtornos mentais.

No Brasil, observa-se acentuado crescimento de pesquisas voltadas para a temática da saúde do trabalhador, observação que vai ao encontro das últimas estatísticas divulgadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) no que se referem ao número alarmante de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais no Brasil.

No "Boletim Informativo Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade", sobre saúde e segurança no trabalho, foram constatadas mudanças nas causas de afastamento do trabalho. No levantamento dos últimos 12 (doze) anos, compreendendo o período de 2000 a 2011, foi certificado que doenças procedentes de riscos ergonômicos e sobrecarga mental têm superado os afastamentos motivados por fraturas ou traumáticos (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2014).

A organização do trabalho, no ambiente institucional, vai desempenhar um importante papel para o aspecto psíquico do trabalhador. Uma organização coerente deve dar ao trabalhador condições para sentir-se seguro no espaço de trabalho, para manifestar sua individualidade e exercer sua cidadania. A organização do trabalho doente repercute na saúde

psíquica causando adoecimento mental, sofrimento, angústias. Tais organizações não podem impor o mesmo percurso a todos os empregados, em sua procura pelo prazer ou para a proteção ao seu sofrimento. E, quando não enfrentado pelas defesas subjetivas, o sofrimento é fonte de adoecimento (ARAÚJO E SOUSA, 2013, p. 5).

Cumprido aludir que os conflitos existentes nas condições de trabalho referem-se a um todo, que envolve o relacionamento interpessoal. “Na realidade, o ressentimento instala-se não em virtude do fato de que o trabalho requer demais dos sujeitos, mas, antes, porque não lhes dá ou não lhes restitui o suficiente”. (CLOT, 2006 p. 72).

Le Guillant (2006, p. 219) corrobora Clot (2006), porque, para esse autor, na verdade, os sofrimentos originados das condições modernas, sejam da vida ou do trabalho, apresentam natureza peculiar, até mesmo indescritível e, grande parte das vezes, secreta. Isso ocorre por uma gama de razões, entre elas, que as pessoas acometidas por sofrimentos são impedidas de expressar-se e, até mesmo, de tomar plena consciência de sua condição.

Nessa matéria, convém asseverar o ensinamento de Lima *et al* (2013):

[...] o uso de si pelos outros está na dimensão social do trabalho, onde a sociedade faz uso do trabalhador, sua mobilização dos saberes e habilidades, para atendimento de uma demanda específica. [...] Dessa forma, ao mesmo tempo em que o trabalhador está submetido às normas antecedentes e a gestão empresarial apossa-se dos resultados de seu trabalho, ele também faz uso de seus saberes para gerir o vazio das normas, diminuir os constrangimentos à sua saúde e realizar a atividade com sucesso. (LIMA *et. al*, 2013, p. 324).

Considerando o exposto acima, é pertinente expor sobre a precarização do trabalho, sob o construto de Lima *et al* (2010):

a precarização do trabalho é um fenômeno amplo, que compreende uma grande variedade de situações. Geralmente, associa-se a esse termo um conjunto de práticas no âmbito do trabalho, que representam para os trabalhadores uma ameaça aos direitos historicamente conquistados e às suas condições de trabalho e saúde. Fenômeno que encontra raízes em transformações das relações de trabalho de natureza macrossocial, a precarização traduz-se no âmbito imediato do local de trabalho em degradação das condições físicas e materiais, bem como das relações interpessoais [...] (LIMA *et al*, 2010, p. 47).

Exemplificadamente, Dejours (1992, p. 122) cita três condições da relação homem-organização do trabalho capazes de suscitar a descompensação psíquica do trabalho: a fadiga, que faz com que o aparelho mental perca sua versatilidade; o sistema frustração-agressividade reativa, que deixa sem saída uma parte importante da energia pulsional; a organização do trabalho, como correia de transmissão de uma vontade externa, que se opõe aos investimentos das pulsões e às sublimações. Um transtorno mental mantido por uma organização do trabalho

conflituosa pode resultar em efeitos que favorecem as descompensações psiconeuróticas.

Com efeito, o sofrimento vai se apresentar como uma impotência do trabalhador de dizer, de narrar, de fazer, de se estimar. Enfim, são limitações das quais derivam dois caminhos para os profissionais: o risco de perder a saúde e, o mais raro, sair engrandecido dessa experiência (CLOT, 2006, p.174).

Por seu turno, Cupertino *et al* (2014, p. 106), ao pesquisarem sobre o sofrimento docente no Ensino Superior, identificaram, na maioria dos professores, sentimentos de insatisfação nas relações com os colegas de trabalho. Entre eles, os mais alarmantes são: disputas profissionais no ambiente institucional; comunicação precária entre os funcionários e sensação de desintegração do local de trabalho. As relações de trabalho, dependendo de suas condições, apresentam papéis ambíguos, pois, quando proveitosas são fontes de prazer e de minimização do sofrimento, quando não proveitosas têm por consequência algo que subscreve o isolamento dos docentes.

Webber (2012) ao dissertar sobre o meio ambiente de trabalho do professor explica que

A sala de aula deve obedecer a determinados requisitos para que o trabalho se processe adequada e corretamente, e para o que tal ocorra é necessário a condição ambiental apresentar conforto térmico e de umidade bem como a velocidade do ar estar de acordo com os níveis de normalidade. A acústica deve ser adequada com ausência de ruído de fundo e níveis apropriados de pressão sonora. A iluminação deve atender as necessidades do ambiente e o mobiliário ser ergonômico com dispositivos de ajustes individuais e os recursos didáticos ter posicionamento correto. Esses requisitos modificam a sala de aula, transformando-a em ambiente confortável e acolhedor, favorecendo o processo educacional. Um ambiente escolar que não se enquadra nas condições apontadas como favoráveis à saúde, propicia a desarmonia, a irritação, estimula a desatenção e consequente interferência na comunicação (WEBBER, 2012, p. 70).

E, segundo o art. 157, inciso I das Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) cabe às empresas: “cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho”. Conforme a Norma Regulamentadora n. 1 (NR-1), item 1.7 ,“a”, cabe ao empregador “cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho”.

Conforme disposto, são requisitos de uma sala de aula atender a justos critérios de Ergonomia, condição que, no Brasil, os serviços de Medicina do Trabalho das Instituições de Ensino Superior não vem dedicando atenção, realizando atividades que não tem como foco a prevenção e a preservação da saúde dos docentes, nos rasteiros exames ocupacionais, a exemplo dos exames periódicos.

4 REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE: ASPECTO LEGAL

Insta observar que outro fator de precarização para o docente universitário são as relações trabalhistas, dado que não há investimento em planos de carreira, segurança nos ambientes de trabalho e concessão de direitos trabalhistas. A atividade docente, por não se resumir a ministrar aulas, acarreta singular sobrecarga mental e, por consequência, custos físicos presentes, tanto no ambiente da sala de aula, quanto fora dela. Tudo isso decorre do caráter *sui generis* do trabalho docente que engloba atividades multifacetadas, tais como estudos, planejamentos de aulas, avaliação, pesquisa, extensão. Observa-se em Prado e Prado relato da mesma natureza, ao afirmar que

A dimensão do papel atribuído historicamente ao professor de transmitir conhecimentos, preparar pessoas para o mercado de trabalho e, sobretudo, formar cidadãos para a vida tem sido cada vez mais ampliada e, em contrapartida, os direitos trabalhistas garantidos a estes profissionais vêm sendo cada vez mais objeto de precarização, o que tem contribuído para o crescente descompasso entre o que se espera, o que se exige do professor e os direitos que lhes são garantidos, como prerrogativas para o exercício desta nobre função. (PRADO E PRADO, 2013, p. 170).

Devido aos contratos de trabalho se encontrarem caracterizados pela ausência de inúmeros direitos trabalhistas e de quaisquer aspectos sobre estabilidade, Bosi (2007, p. 1505) considera como precarização do trabalho docente “a rotina das atividades de ensino, pesquisa e extensão que compõem propriamente o fazer acadêmico”. Contribuindo para a condição delicada do docente universitário está o fato de que muitas universidades colocam como regra para a efetivação de professores a obrigatoriedade de lecionar aulas em curso de graduação, pós-graduação, encarregarem-se de certo número de orientações de alunos em trabalhos de conclusão de curso (monografias), dissertações e teses acadêmicas, além da obrigação de participarem de comissões e assumirem cargos administrativos, ter alta produtividade de publicações, sobrecarga de trabalho que pode conduzir a estafa emocional, o estresse e transtornos mentais.

Acerca das condições de trabalho, Assunção (2008, p. 2), conceitua como "a designação das circunstâncias em que o trabalho é realizado". No ensinar da citada autora

[...] o termo pode parecer genérico. No entanto, condições de trabalho configuram o núcleo de vários inquéritos destinados a promover a saúde das populações. As condições de trabalho incluem as condições de emprego, e as pressões e os constrangimentos presentes no ambiente físico e organizacional em que as tarefas são desenvolvidas. As condições de emprego dizem respeito à natureza da relação entre o empregador (ou a empresa) e o empregado. (ASSUNÇÃO, 2008, p. 2).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dedica-se à regulamentação do trabalho docente, na Seção XII “Dos Professores”, nos artigos 317 a 323, e determina a habilitação necessária para o exercício do magistério, discorre sobre remuneração, jornadas de trabalho e férias.

Na tentativa de normatizar, mais especificamente, a Educação no Brasil, foi elaborada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei n. 9.394/96, que descentralizou o poder regulamentar em matéria de Educação nos estados, Distrito Federal e Municípios, contribuindo “para a precarização das relações de trabalho dos professores, sobretudo, no que diz respeito à delimitação do tempo que lhes é garantido por lei para os estudos, planejamento, avaliação, pesquisa e extensão”. (PRADO E PRADO, 2013, p. 170).

Nesse sentido, as condições nas quais o trabalho docente é realizado, especialmente no que compete ao seu regime de trabalho, afeta, centralmente, a qualidade do ensino ofertado, comprometendo, de maneira direta ou indireta, a missão a que a educação se propõe (PRADO E PRADO, 2013, p. 173), pois, os propósitos do ensino-aprendizagem não se limitam às estratégias pedagógicas, mas também às condições em que o trabalho está sendo realizado. (ASSUNÇÃO, 2008, p. 4).

Na situação apresentada na citação anterior, segundo Dejours *et. al.* (2014, p. 58), a própria área da saúde do trabalhador é incapaz de melhorar suas condições de trabalho. Isso leva a tensões no trabalho e, com o tempo, ao desencorajamento e às resignações coletivas, diante do sofrimento vivenciado que motiva um sentimento de injustiça e o afloramento do individualismo, porque há uma percepção de que não há como reverter a situação de precarização do trabalho instalada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa colocou em causa o adoecimento do professor em seu ambiente de trabalho, em decorrência das atividades intrínsecas ao labor magisterial.

Foi tomado como ponto de partida a precarização do trabalho docente, atualmente latente, no ofício do professor. Precarização esta, observada em dois aspectos: nas condições físicas da sala de aula e em expressões correlatas à legislação trabalhista.

No aspecto primeiro, no que se refere às condições físicas da sala de aula, percebeu-se que, mediante pesquisa bibliográfica, o meio ambiente de trabalho do professor em muitas instituições pode ser considerado um trabalho violador das normas da Ergonomia. Em sala de aula podem estar presentes altos níveis de ruído, o que pode ocasionar doenças do aparelho

auditivo, em patologias do sistema vocal, como a disfonia, além dos diversos sintomas extra-auditivos, agravada proporcionalmente quanto maior o número de discentes em sala de aula.

Como exemplos de doenças atribuíveis denexo causal/concausa constatou-se as LER/DORT/LTC, doenças mentais e disfonias.

No segundo aspecto abordado da precarização - expressões correlatas à legislação trabalhista - teve como finalidade compreender em que termos a legislação pode atuar na prevenção e proteção da saúde do professor. De acordo com os diplomas legais abordados constatou-se a previsão da proteção do ambiente de trabalho especificamente para o professor na CLT.

Como sugestões para evitar o adoecimento físico e mental reconhece-se que o passo primordial é, de fato, a prevenção e a percepção de docentes e das Instituições de Ensino que o professor é vulnerável e sujeito às variadas doenças de caráter físico e mental, originadas no seu fazer professor.

A NR-17 é um importante instrumento de prevenção em que é possível adequar o previsto na norma em sala de aula a fim de proporcionar aos docentes e discentes um meio ambiente de trabalho mais confortável. Isso, quando aplicada de forma individualizada para cada necessidade do ambiente de trabalho. Ao propor a Análise Ergonômica do Trabalho (AET), a NR-17 tem o objetivo de identificar fragilidades que tenham potencial de originar ou desenvolver acidentes ou doenças do trabalho.

Atualmente já existem estratégias genéricas como uso do microfone; de dispositivos de mídia; alterações no *layout* da sala de aula, entre outras. Vale dizer que, diante desse conjunto de ideias apresentadas, estas somente serão efetivas e capazes de obstar o adoecimento após o conhecimento dos riscos no caso concreto do ambiente de trabalho.

Tendo em vista os aspectos abordados, o Direito pode atuar na proteção da saúde do professor, inicialmente, na efetividade da legislação já existente.

De posse desse resultado constatou-se a fragilidade em que se encontra a categoria profissional docente, em uma condição grave, pois o professor é agente de ensino e aprendizagem com função essencial na formação de cidadãos justos e virtuosos.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L.M.B.F.; SOUSA, R.R. O adoecimento psíquico de professores da rede pública estadual: perspectiva dos docentes. **Anais do XXXVII Encontro da ANPAD**. 2013.

ASSUNÇÃO, A. A. . Saúde e mal-estar do (a) trabalhador(a) docente. In: **VII Seminário REDESTRADO Nuevas Regulaciones en América Latina**, 2008, Buenos Aires. VII Seminário de laRed de estudios sobre Trabajo Docente. Buenos Aires: Agencia nacional de

Promocion Cientifica y Tecnologia, 2008.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira. **Trabalho Decente**. São Paulo: LTr, 2015.

BOJART, Luiz Eduardo Guimarães. Justificativas para iniciar o debate jurídico no Brasil sobre a saúde mental no trabalho. In: **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás** . FERREIRA, J. J. 2013.

BOSI, Antônio de Pádua. A precarização do trabalho docente nas instituições de Ensino Superior do Brasil nesses últimos 25 anos. In: **Revista Educação e Sociedade**, Campinas, vol. 28, n. 101, p. 1503- 1523, set./dez. 2007.

BRASIL. Anexo do Decreto n. 53.831, de 25 de março de 1964. **Diário Oficial da União**, Brasília, 30 mar. 1964.

BRASIL. Constituição da República de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, 05 out. 1988.

BRASIL. Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. **Diário Oficial da União**, Brasília, 30 set. 1994.

BRASIL. Decreto n. 127, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 161, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, relativa aos Serviços de Saúde do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 maio 1991.

BRASIL. Decreto n. 3.048, de 06 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 07 maio 1999.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Estudo da Previdência Social indica mudança nas causas de afastamento do trabalho**. Disponível em: < <http://www.previdencia.gov.br>> . Acesso em: 20 jul. 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria n. 1.823, de 23 de agosto de 2012. **Diário Oficial da União**, Brasília, 24 ago. 2012.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. Portaria GM n. 3.214, de 08 de junho de 1978. Norma Regulamentadora n. 17. **Diário Oficial da União**, Brasília, 07 jul. 1978.

CASTANHO, Maria Eugênia. **Pesquisa em pedagogia universitária**. Campinas: Papyrus, 2007. Cap. 4, p. 63-73.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Comentários ao Novo Código Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática**. 2.ed. São Paulo:

Makron-Books, 1994.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006.

CODO, W.; LAGO, K. **Fadiga por compaixão**. Petrópolis: Vozes, 2002.

CUPERTINO, Valéria; GARCIA, Fernando Coutinho; HONÓRIO, Luiz Carlos. Prazer e sofrimento na prática docente no ensino superior: estudo de caso de uma IFES mineira. **Revista Trabalho & Educação, Belo Horizonte**, v.23, n.3, p. 101-116, set./dez. 2014.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2014. 145p.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992. 168p.

LE GUILLANT, Louis. O trabalho e a fadiga. Prefácio da tese do Dr. J. Bégoïn. In. LIMA, Maria Elizabeth Antunes. (Org.). **Escritos de Le Guillant**. Petrópolis: Vozes, 2006. Parte II, p. 218-241. 359p.

LIBARDI, A.; GONÇALVES, G. O.; VIEIRA, T.P.; SILVÉRIO, K.C.; ROSSI, D.; PENTEADO, R. Z. **O ruído em sala de aula e a percepção dos professores de uma escola de ensino fundamental de Piracicaba**. Revista Distúrbios da Comunicação. 2006;18(2):167-78.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes; LIMA, Francisco de Paula Antunes; VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. **O cotidiano dos vigilantes: trabalho, saúde e adoecimento**. Belo Horizonte: FUMARC, 2010.

LIMA, Natália Valadares ; PETRUS, A. M. F. ; CUNHA, Daisy Moreira . A produção de saberes no trabalho: qual o valor dos saberes investidos. **Revista Pedagógica UNOCHAPECO**, v. 15, p. 321, 2013.

MONTEIRO, L. ;BERTAGNI, R.F.S. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas**. São Paulo: Saraiva, 2012.

OLIVEIRA, P.A.B. Trabalho Coletivo: A construção de espaços de cooperação e de trocas cognitivas entre os trabalhadores. In: **Saúde Mental e Trabalho: Leituras**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

OLIVEIRA, V.G.A. de; GARCIA, E.G. O trabalho penoso sob a ótica do judiciário trabalhista de São Paulo. **Saude soc.**, São Paulo, v. 25, n. 4, p. 1064-1074, Dec. 2016.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais**. Brasília: SESI, 2010.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Relatório mundial da saúde mental: nova concepção, nova esperança**. Lisboa: OMS, 2002.

PARAGUAI. Constitución de la República de Paraguay. **Gaceta Oficial**, Assunção, 20 jun. 1992.

PENATTI FILHO, Izidro; ZAGO, J. S.; QUELHAS, O. **Absenteísmo: As conseqüências na gestão de pessoas**. Disponível em: < <http://inf.aedb.br> > . Acesso em: 20 jul. 2017.

PENIDO, Laís de Oliveira; PERONE, Giancarlo. Saúde mental no trabalho: Esclarecimentos metodológicos para juristas. In: **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. 2013.

PORTUGAL. Decreto-Lei nº 53-A/98. Regulamenta as condições de atribuição dos suplementos de risco, penosidade e insalubridade. **Diário da República**, Lisboa, 11 mar. 1998.

PRADO, Ricardo Augusto Nunes; PRADO, Mariana Siqueira. A precarização das relações de trabalho do professor em face da regulamentação do trabalho docente no Brasil. **Revista Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v.22, n.1, p. 169-182, jan./abr. 2013.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direitos Fundamentais do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

WEBBER, D. V. **Professor no limite: verdades inconvenientes sobre o exercício da profissão**. São Paulo: SINPRO, 2012.