

A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA EDUCAÇÃO NO BRASIL E A BUSCA PELO TRABALHO DIGNO

LA PRECARIEDAD DEL TRABAJO EN LA EDUCACIÓN EN BRASIL Y LA BÚSQUEDA DEL TRABAJO DECENTE

THE PRECARIOUSNESS OF WORK IN EDUCATION IN BRAZIL AND THE SEARCH FOR DECENT WORK

Kátia Barbosa Macêdo 1

Resumo: O texto apresenta uma análise das relações de trabalho na área da educação, enfocando sua precarização e apontando a retomada do trabalho decente como política fundamental para a retomada da educação como fator de promoção da inclusão, igualdade social e dignidade, previstos nas diretrizes da Agenda para o desenvolvimento sustentável. Inicia com os indicadores para o desenvolvimento sustentável e apresenta dados que apontam o quão distante estão as políticas públicas no Brasil, à medida que apontam a precarização das relações de trabalho. Inclui a Reforma Trabalhista como mais um fator que colabora para essa precarização e utiliza relatos de uma pesquisa com professoras do ensino fundamental para ilustrar seu sofrimento diante do desafio de continuar trabalhando na educação em condições cada vez mais precarizadas, muitas vezes sofrendo o impacto em sua saúde.

Palavras-chave: Educação. Precarização. Trabalho digno. Saúde do trabalhador.

Resumen: El texto presenta un análisis de las relaciones laborales en el ámbito de la educación, centrándose en su precariedad y apuntando a la reanudación del trabajo decente como política fundamental para la reanudación de la educación como factor de promoción de la inclusión, la igualdad social y la dignidad, prevista en los lineamientos de la Agenda para el desarrollo sostenible. Comienza con indicadores para el desarrollo sostenible y presenta datos que indican qué tan lejos están las políticas públicas en Brasil, ya que presenta datos sobre la precariedad de las relaciones laborales. su salud.

Palabras clave: Educación. Precariedad. Trabajo digno. Salud del trabajador.

Abstract: The text presents an Analysis of work relations in the educational area, focusing on its precariousness and pointing out the resumption of Decent Work as a fundamental policy for the resumption of education as a factor for promoting inclusion, social equality and dignity, provided for in the guidelines of the agenda for sustainable Development. It starts with indicators for sustainable Development and presents data that indicate how far public policies are in Brazil, data concerning the precariousness of labor relations. It includes the Labor Reform as another factor that contributes to this precariousness, and uses reports from a survey with elementary School teachers to illustrate their suffering in the face of the challenge of continuing to work in education in increasingly precarious conditions, often suffering the impact on workers's health.

Keywords: Education. Precariousness. Decent work. Worker's health.

1 Pós-doutora em Educação pela Unicamp/CNAM – Conservatoire National d'Art et Métiers de Paris, Doutora em Psicologia pela PUC-SP, Mestre em Educação pela UFG, Professora Titular de Psicologia na Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás). Lattes: <http://lattes.cnpq/6558782387284932>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9656-8079>. E-mail: katiabarbosamacedo@gmail.com.

Introdução: A educação como um dos pilares da sustentabilidade

Em 2015, os Estados-membros das Nações Unidas adotaram a Agenda 2030 para a sustentabilidade e o desenvolvimento, que estabeleceu 17 objetivos, denominados Sustainable Development Goals (SDGs), sendo considerados pela própria International Labour Office (ILO), no relatório *World employment social outlook: Trends 2019 (WESO)*, como “um ambicioso plano de transformações estruturais, econômicas e sociais em todo o mundo” (ILO, 2019, p. 57). Tradicionalmente, essas agendas propostas pela ILO são consideradas pelas diferentes economias do mundo como diretrizes de apoio às estratégias econômicas de norte a sul, mas especificamente as SDGs atenderam às preocupações de maior proximidade com a sociedade civil e grupos de direitos humanos, visando estabelecer condições para a governança, o crescimento econômico, os direitos das mulheres, a degradação ambiental, o trabalho decente e as desigualdades dentro e entre sociedades.

Os 17 objetivos refletem uma visão de futuro – à qual todos os países possam aspirar independentemente do seu nível de desenvolvimento – que se assenta nos seguintes pilares: pessoas (desenvolvimento humano), planeta (sustentabilidade ambiental), prosperidade (crescimento econômico inclusivo e transformação) e parceria (cooperação internacional) (ILO, 2019, p.57).

Assim, o Estado deveria oferecer condições aos cidadãos que possibilitassem seu desenvolvimento, via políticas públicas para a educação e a preparação para a inserção no mercado de trabalho. Outro pilar seria o Estado propiciar, via legislação e políticas públicas, o suporte para a criação e a manutenção de mercados de trabalho inclusivo, visando oferecer trabalho e apoiar a justiça social, porque assim se “pode reafirmar os *princípios de igualdade, democracia, sustentabilidade e coesão social*” (ILO, 2019, p.1, grifo nosso).

Para o relatório *WESO: Trends 2019* (ILO, 2019), existe a urgência de uma agenda centrada no ser humano via educação, com foco renovado nas amplas capacidades das pessoas, incluindo investimentos em áreas negligenciadas da economia nos países desenvolvidos e em desenvolvimento. As questões de igualdade, sustentabilidade e inclusão tornaram-se necessariamente o ponto central de atenção, “os novos dados globais coletados revelam a persistência de déficits significativos no trabalho decente, com as várias regiões enfrentando desafios de muitos tipos” (ILO, 2019, p.1).

O trabalho decente como via privilegiada para a promoção de educação

Passaram-se 71 anos desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) (1948), que reconheceu ser a dignidade inerente à espécie humana, ratificando ainda que os direitos deveriam ser iguais e inalienáveis, se de fato se almejasse assegurar a liberdade, a justiça e a paz no mundo. Os 30 artigos que compõem a DUDH, um marco na história do mundo, deixam evidente o compromisso conjunto para com o respeito aos direitos humanos. Direitos esses que ultrapassam os direitos civis e políticos, até então mais valorados. Direitos econômicos, sociais e culturais, incluindo o trabalho, foram incluídos no conjunto de direitos indissociáveis a serem garantidos a todo ser humano.

A Declaração de Viena (1993), elaborada por ocasião de uma conferência das Nações Unidas, mais de 40 anos depois da DUDH, reafirmou que os direitos seriam universais e não poderiam ser fracionados ou hierarquizados a ponto de uns serem privilegiados em detrimento dos demais. A preocupação foi a de estimular e cobrar maior empenho da comunidade internacional e dos Estados-membros na observância de progressos sobre direitos humanos no mundo, forçando maior cooperação e solidariedade entre os países para a proteção desses direitos.

Conforme afirmam Rosenfield e Pauli (2012), o Brasil engajou-se nessa luta tardiamente. O processo de redemocratização ocorreu em 1985; a Constituição Federal foi promulgada em 1988;

a Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos Cruéis, Desumanos ou Degradantes se deu em 1989; e a adesão ao Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais ocorreu somente em 1996.

No que tange ao trabalho, a Constituição brasileira de 1988 passou a assegurar o trabalho digno, estendendo muitos direitos até então reservados a classes privilegiadas aos trabalhadores. No entanto, só mais tardiamente, em 2010, o governo brasileiro estabeleceu o Plano Nacional de Trabalho Decente, com o objetivo de combater a pobreza e as desigualdades sociais.

O trabalho decente foi formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999 (<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>). Está em alinhamento com a missão dessa entidade internacional de diminuir a desigualdade social e a pobreza, assegurando a governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Quatro objetivos estratégicos da OIT estariam relacionados ao trabalho decente: (i) o respeito aos direitos no trabalho (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação da discriminação no emprego e erradicação do trabalho forçado e infantil); (ii) a promoção do emprego produtivo e de qualidade (dando sentido e significado ao trabalho); (iii) a ampliação da proteção social (familiares e desassistidos); e (iv) o fortalecimento do diálogo social (negociação como forma de superar conflitos).

O trabalho digno é outro conceito definido pela OIT (2018) para dar conta de aspectos de natureza desenvolvimental, moral, econômica e social envolvidos nessa importante atividade humana de transformação. O trabalho digno é aquele que respeita as aspirações humanas no que tange a realizar um trabalho produtivo e com sentido, em condições de igualdade de oportunidades, de liberdade de expressão e segurança no trabalho, recebendo remuneração justa e proteção social. O trabalho digno é considerado um requisito fundamental para uma globalização justa. Estaria assim associado à justiça social, que permitiria garantir um desenvolvimento sustentável nas próximas décadas.

De que modo o trabalho digno estaria relacionado ao trabalho decente? Seriam dois conceitos antagônicos ou complementares? Na perspectiva de Rosenfield e Pauli (2012), o trabalho decente estaria vinculado aos direitos de cidadania, do âmbito da ordem jurídico-política de um país, estado ou Constituição Federal, ao passo que o trabalho digno, aos direitos naturais, universais e históricos. No primeiro caso, a antítese do trabalho decente seria o trabalho precário (MOCELIN, 2011), que vemos crescer assustadoramente no Brasil. No segundo caso, estaria em jogo o discernimento do que seria bom ou mau, certo ou errado. No entanto, seria possível um trabalho digno sem ser decente?

A dignidade no trabalho não poderia ser previamente definida, dada a variabilidade das condições econômicas, jurídicas e sociais que regem a atividade laboral humana. Em poucas palavras, significa dizer que a dignidade é algo a ser conquistado em um processo contínuo de construção da sociedade. Zerbini et al. (2022) e Gosdal (2006) criticam o conceito de dignidade na modernidade e argumentam que o trabalho decente seria um dos componentes da dignidade, em um esforço para recuperar o conceito de honra. Zerbini afirma que o sentido de dignidade na atualidade se descolou da sua origem etimológica de mérito, louvor e decência, para concebê-la de modo mais amplo como um contínuo processo de aperfeiçoamento da vida, em termos de saúde, educação, segurança, cultura e de meio ambiente equilibrado, usufruindo de todos os bens comuns a toda a humanidade.

O direito à vida digna pode ser descrito em três esferas: (i) ter condições de alcançar os ideais pessoais e de realização plena; (ii) usufruir de liberdade de escolha e de expressão; e (iii) não ser desrespeitado em relação às suas diferenças dos demais. A existência digna se manifesta também no âmbito da ordem econômica e da justiça social, que consistem em ser remunerado de modo justo no trabalho que se realiza, sendo valorizado e reconhecido. Nesse sentido, o conceito de dignidade envolve também o de inclusão social, em que se repudia toda e qualquer discriminação e tratamento desigual.

Assim, o que deveria servir de pressuposto para o planejamento das diretrizes básicas das políticas públicas para a educação no Brasil ainda apresenta um distanciamento entre o que seria o ideal que contemplasse os direitos humanos e inclusão social. A realidade com a qual se depara é de que ocorre pouco investimento para a educação, o que causa sobrecarga em todo o sistema,

gerando adoecimento nos professores. Sofrimento e mal-estar em professoras da Educação Infantil são aspectos que vêm chamando a atenção dos estudiosos, como Canuto e Macêdo (2022) e Pires e Macêdo (2020), mas, longe de ser um problema recente, as condições e relações de trabalho nessa etapa da Educação Básica têm características históricas específicas e que a diferem das outras etapas de ensino: o caráter de assistência, por exemplo, expresso pelo fato de a Educação Infantil ter saído das pastas de Assistência Social, oficialmente, por meio da Constituição Brasileira de 1988, das Leis de Diretrizes Básicas para a Educação (2017), o que a torna a etapa mais nova, que vem sendo mais exigida com o passar dos anos conforme Corsino, Nunes e Didonet (2011). Nesse sentido, os autores chamam a atenção para a sua importância, como direito da criança a uma educação de qualidade, a ser garantida por profissionais pedagogos que atuam nas redes municipais de ensino.

Historicamente, o perfil do professor da Educação Infantil é identificado a uma profissional do sexo feminino, da qual é esperada uma postura de docilidade e abnegação, conforme Pires e Macêdo (2020) e Canuto, Macêdo e Arão (2022). As primeiras responsáveis pela educação e pelo cuidado de crianças, em especial as crianças de zero a três anos, eram as amas de leite e mães crecheiras, mulheres que, mesmo com pouca instrução, eram responsáveis por crianças filhas de mães trabalhadoras. Nesse sentido, o acúmulo de funções e responsabilidades dessa mulher que, por meio da consolidação legal, se tornou professora, com o passar dos anos fez com que ela apenas assumisse mais responsabilidades, pelas quais é sistematicamente cobrada e que fazem de sua rotina de trabalho uma rotina de sobrecarga, além de sua vida pessoal e familiar, conforme Canuto, Macêdo e Arão (2022).

Há dois fatores que colaboram para o distanciamento da educação no Brasil do ideal de sustentabilidade e de trabalho digno: a precarização e a Reforma Trabalhista, que serão abordados a seguir.

Os relatórios mais recentes da OIT indicam que, pelas características mais gerais do trabalho na América Latina (e no Brasil), ele ainda pode ser caracterizado como precarizado (OIT, 2008, p. 11). A precarização é um processo social que instabiliza e fomenta a insegurança no trabalho através da fragilização dos vínculos relacionais e do ataque a direitos relacionados ao emprego, à saúde e à vida. De acordo com Batista e Macêdo (2022), algumas dimensões do processo de precarização foram descritas por Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), sendo ressaltadas as seguintes:

1. vínculos de trabalho e as relações contratuais. Compreende o processo sociopolítico de perdas de direitos trabalhistas ou do seu usufruto no mundo do trabalho real;
2. organização e as condições de trabalho que, em todos os setores de atividades, têm se caracterizado pelas metas inalcançáveis e pelo ritmo intenso de trabalho favorecidos pelo patamar tecnológico da microeletrônica;
3. precarização da saúde dos trabalhadores, que vem incidindo de modo marcante na saúde mental, indissociável da saúde como um todo. Trata-se da fragilização – orgânica, existencial e identitária – dos indivíduos pela organização do trabalho, com intensificação da multiexposição;
4. fragilização do reconhecimento social, da valorização simbólica e do processo de construção das identidades individual e coletiva;
5. o binômio terceirização/precarização, ao minar a identidade individual e coletiva, conduz à fragilização dos agentes sociais.

Para Singer (1996), a precarização do trabalho está relacionada com a exclusão do gozo dos direitos legais de uma considerável quantidade de trabalhadores, causando o agravamento de suas condições. Tal dúvida gera insegurança, instabilidade e precariedade dos vínculos trabalhistas e a consequente desestruturação de identidades formadas por mudanças que geram permanentes incertezas, novas pressões e tensões, aprofundamento das desigualdades e desenvolvimento de síndromes como *burnout*, suscitando transformações de atitudes e de comportamentos no desenvolvimento de condutas inadequadas dos profissionais de saúde.

O processo de precarização, de acordo com Mattoso (1993), é caracterizado pelas relações informais, ou seja, pela “insegurança no emprego”, pela falta de estabilidade, pela subcontratação de trabalhadores temporários, em tempo determinado, eventuais, em tempo parcial, por trabalho

em domicílio ou independentes.

A precarização do trabalho caracteriza-se pela falta de regulamentação e pela perda de direitos trabalhistas e sociais, através do incentivo à legalização dos trabalhos temporários e da informalização do trabalho. Um fator importante na busca de uma visão totalizante é a categorização da precariedade do trabalho decorrente da ruptura de vínculos empregatícios ou de sua descentralização, incluindo a intensificação de outras condições de trabalho que prejudicam o desempenho do trabalhador.

A precarização do trabalho implicado no ritmo das mudanças organizacionais, reestruturações e terceirizações, nas atividades reguladas por contrato, ou mesmo, sem qualquer garantia social, traz graves consequências para a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. O medo de perder o emprego, a diminuição da estabilidade financeira, o aumento da competição, altas expectativas em relação ao desempenho, todos estão contribuindo para um ambiente de trabalho cada vez mais estressante. Dessa forma, para Vargas (2016), a precariedade pode ser definida de três formas: uma atividade que é “exercida em condições que colocam aqueles que a realizam em uma situação de risco, vulnerabilidade ou degradação”; “a partir das condições objetivas”, “onde são analisados o local e ambiente de trabalho”, os “meios e instrumentos de trabalho”, e a “organização do trabalho. Os baixos salários também são colocados como característica do trabalho precário” (HIRATA, 2011; STANDING, 2013).

As transformações aceleradas no mundo do trabalho nos últimos anos têm provocado mudanças importantes nas relações de trabalho, especialmente no que se refere ao modo de vivenciar a experiência laboral. As mais recentes transformações da organização do trabalho e das relações trabalhistas ocorreram no plano institucional brasileiro, por meio da aprovação da Lei nº. 13.467 (BRASIL, 2019), denominada Reforma Trabalhista. Essa “reforma” foi estruturada em quatro diretrizes: negociações entre empregados e empregadores sobre as normas trabalhistas; a expansão das atividades terceirizadas (terceirização das atividades de meio e fim); amplitude dos contratos de trabalho e jornadas de trabalhos ajustáveis, e limites ao acesso à Justiça do Trabalho.

A Reforma Trabalhista no Brasil foi sancionada em 13 de julho de 2017 pelo presidente Michel Temer e passou a vigorar somente em 11 de novembro de 2017. De forma bastante sintética, a reforma modificou os elementos centrais da relação de emprego, uma vez que: (1) amplia as possibilidades de utilização de modalidades de contratação a termo e introduz a figura do contrato intermitente, do trabalhador autônomo permanente, da pessoa jurídica (PJ) e do *home office*; 2) viabiliza inúmeras formas de flexibilização da utilização do tempo de vida do trabalhador; 3) permite o avanço da remuneração variável e o pagamento como não salário. Em outras palavras, ela constitui um sistema que amplia o poder e a liberdade do capital para determinar as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho, de acordo com Batista e Macêdo (2022).

Oliveira et al. (2018) analisaram a constitucionalização do Direito do Trabalho e os impactos da Reforma Trabalhista para a saúde do trabalhador. Para eles, a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467) trouxe grandes prejuízos à saúde do trabalhador. A referida reforma foi levada a termo sob o pretexto de modernização, flexibilização e garantia de empregabilidade, mas a rigor violou a Constituição, restringindo direitos ao trabalhador historicamente assegurados. Prejuízos relacionados à integridade física e mental (biológicos e psicológicos), à convivência familiar e à sociabilidade (sociais) e à queda brutal de rendimentos (econômicos) levaram o trabalhador a uma condição de grande risco à saúde e a uma vida digna. A redução, por exemplo, do tempo de repouso após seis horas trabalhadas, de uma hora para 30 minutos, diminui pela metade o tempo para o trabalhador alimentar-se e recuperar-se da jornada anterior. Outro aspecto que prejudica diretamente a saúde do trabalhador se refere à retirada da contagem da jornada de trabalho do tempo de deslocamento (casa-trabalho-casa), o que certamente leva o trabalhador a aumentar o número de horas dedicadas a atividades direta ou indiretamente relacionadas ao trabalho, retirando-o do convívio social (família e amigos).

A Reforma Trabalhista de 2017 enfraquece o poder de barganha dos sindicatos e desobriga o trabalhador de contribuir para sua entidade de representação (fragilização institucional), institui o contrato precário (jornada parcial e trabalho intermitente), reduz o pagamento de horas extras e permite que o acordo sobre horas extras seja apenas verbal. A reforma prejudica seriamente o trabalhador, pois gera insegurança jurídica nas rescisões contratuais ao retirar a participação dos

sindicatos, ao mesmo tempo em que favorece os empregadores, ao reduzir de modo expressivo os custos das demissões para as empresas.

De acordo com Batista e Macêdo (2022), essa reforma provocou amplas e profundas mudanças no mercado de trabalho, na organização sindical dos trabalhadores, na regulação do trabalho, na atuação das instituições públicas do trabalho, na tela de proteção social, nas fontes de financiamento das políticas sociais, na desigualdade social e no projeto de desenvolvimento do país, impactando diretamente o mercado de trabalho, a vida dos trabalhadores e as políticas públicas. No que concerne à violação dos direitos do trabalhador, a aprovação da Lei n.º 13.467/2017 coloca o Brasil na lista de violações das convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018).

A Reforma Trabalhista representou uma mudança significativa nas relações de trabalho, tanto para as relações vigentes quanto também para as novas. Isso porque a nova legislação suprimiu direitos e garantias dos trabalhadores e propiciou uma realidade ainda mais precária. Em decorrência, ao se analisar as mudanças no mundo do trabalho do ponto de vista dos trabalhadores, constatam-se o aumento cada vez maior do desemprego, a redução dos postos de trabalho e a intensificação do seu ritmo para aqueles que permanecem empregados.

Os impactos desse contexto na saúde mental e na empregabilidade

O contexto acima descrito provoca duas consequências na contramão da sustentabilidade e do trabalho digno: há um aumento no número de licenças e o adoecimento dos trabalhadores submetidos a essas condições precárias, além do aumento do desemprego, desencadeando um cenário a curto prazo de poucas possibilidades de inserção profissional para os jovens, o que indiretamente colabora para o aumento da falta de interesse pela educação e pela formação profissional.

Nos últimos dez anos, as taxas de desemprego estão tendendo à elevação em todo o mundo, inclusive em países desenvolvidos e de alta renda, indicando que o fenômeno está relacionado ao desenvolvimento tecnológico (comunicação via internet, internet das coisas e inteligência artificial), ao aumento na expectativa de vida das pessoas e à expansão da força de trabalho. Esse fenômeno vem provocando uma deterioração das relações de trabalho, já que o desemprego enfraquece o trabalhador e as respectivas organizações de classe; degrada as condições de higiene, saúde e segurança; interfere negativamente nos modelos de recompensa financeira; e cria insegurança futura relativa à seguridade social. Essa situação ainda foi agravada pelo período de pandemia da Covid-19, que o planeta vem enfrentando desde o final de 2019.

A proximidade temática entre avanços tecnológicos, incremento do desemprego e déficit do trabalho decente merece atenção, sobretudo em relação à saúde mental do trabalhador. Os impactos do contexto socioeconômico são evidenciados por indicativos globais alarmantes de acentuada expansão dos quadros de depressão (4,4% da população mundial), transtornos de ansiedade (3,6% da população mundial) e das taxas de suicídio (800.000 pessoas/ano). Segundo as estimativas da OMS (WHO, 2017), o impacto na economia mundial é de aproximadamente 1 trilhão de dólares por ano para o tratamento de doenças mentais, sendo que as estimativas reportadas no *Mental Health Atlas 2017* (WHO, 2018), considerando em escala o tratamento de doenças mentais comuns, como depressão e ansiedade, é de que, a cada US\$ 1 investido, a taxa de retorno é de US\$ 4 em melhoria de saúde e capacidade de trabalho.

Conforme afirmam Jardim e Macêdo (2022), em 2018, segundo o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) (IBGE, 2019), houve a concessão de pouco mais de 11 mil licenças médicas por transtornos mentais, indicando uma evolução de 12% em relação a 2017. Ainda conforme a Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) (IBGE, 2019), **agência do** Ministério da Saúde responsável pelo setor de **planos de saúde** no Brasil, entre 2011 e 2018 houve avanço de 63% no número de atendimentos psiquiátricos, de 146% nas sessões com psicólogos, de 438% nas internações em hospital-dia para saúde mental e de 130% nas internações psiquiátricas.

No Brasil, o conjunto dos dados sinaliza uma demanda crescente por atendimentos à saúde mental e uma relação estreita com o desemprego e/ou condições de trabalho. A taxa de desemprego no patamar dos 12% completaria cinco anos ao final de 2020, indicando uma crise

instalada de grandes proporções após a pandemia da Covid-19.

A dura realidade de trabalhar na Educação: o discurso das professoras

A pesquisa com professoras da Educação possibilita levantar dados sobre sua percepção desse contexto no cotidiano de sua prática docente. Apresentarei dados parciais de uma pesquisa que ilustra as vivências de professoras e sinaliza a importância de realizar um alinhamento dos princípios da sustentabilidade e do trabalho digno no planejamento e uma retomada deles nas Leis e Diretrizes Básicas para a Educação no Brasil, conforme Canuto (2022) e Canuto, Macêdo e Arão (2023).

Os dados de pesquisas recentes com professoras de escolas públicas no Brasil têm evidenciado um desmonte de todo um sistema educacional. Alguns indicadores que puderam ser levantados revelam que ocorre uma concordância por parte das professoras em abrir mão de seus direitos legais; desvio de função, burocratização, assistencialismo, alienação e assédio moral, que seguem como suas subcategorias.

O descumprimento legal é uma forma de precarização, na qual as profissionais sabem que têm direitos e aceitam o não cumprimento deles integralmente, já que vivenciam a precarização de suas condições de trabalho. A complexa expressão disso é a passividade com que elas se submetem a essa situação, aceitando como forma de servidão voluntária que a realidade é precarizada mesmo. Muitas de suas falas demonstram que compreendem suas perdas, mas que nada mais pode ser feito, segundo elas.

O desvio de função é outra característica da precarização que tem se tornado cada vez mais frequente na Educação Infantil, pois o trabalho com crianças pequenas exige uma multiplicidade de *expertises* e atualmente, com o aumento das exigências burocráticas, isso tem pressionado as profissionais a aprenderem cada vez mais rápido o uso e o domínio de plataformas digitais para seu portfólio de trabalho.

Assim, conforme Canuto, Macêdo e Arão (2023), a sobrecarga psíquica das professoras advém de um excesso de relatórios e ações burocráticas, ficando com tempo reduzido para ações ligadas ao cuidado assistencialista e ao processo ensino-aprendizagem com os alunos. O assistencialismo é uma característica histórica que se manifesta legalmente na concepção de educação-cuidado das Leis de Diretrizes Básicas da Educação no Brasil. Ela se faz necessária, uma vez que o cuidado está diretamente ligado à educação de crianças pequenas, mas a forma como se desenvolve, em ambientes apertados e com equipe profissional incompleta, acaba sendo mais um indicador de precarização do trabalho das professoras.

O acúmulo de funções, cobranças, bem como as mudanças constantes que exigem rápida adaptação e preparo, podem gerar a sensação de nunca atingir os objetivos no trabalho, o que alimenta um ciclo vicioso de frustração e angústia, gerando sofrimento. Mesmo diante de condições precárias, algumas profissionais têm repetido discursos oficiais para evitar o sofrimento, alegando compreender as causas de sua sobrecarga. Isso se reflete na alienação, que, quando é superada, passa a ser a servidão voluntária. A alienação pode tanto ser uma estratégia defensiva quanto uma evidência do cenário precarizado do trabalho das professoras.

Para além de todos os aspectos mencionados, que inclusive desestruturam a forma de trabalhar, há dificuldades na gestão do trabalho, no sentido de organizar o atendimento às demandas urgentes e às exigências documentais, que por vezes não são flexíveis. Tais fatores colaboram para a ocorrência de comportamentos de assédio por parte de gestores no manejo com os profissionais. O assédio moral foi citado nas entrevistas, fortalecendo evidências de que as condições de trabalho estão precarizadas e adoecidas, o que favorece o absenteísmo, o afastamento profissional e a degradação das relações humanas no ambiente laboral, conforme Canuto, Macêdo e Arão (2022).

Os dados que evidenciaram a precarização da organização do trabalho das professoras que atuam em centros municipais de Educação Infantil demonstraram fragilidades quanto a alguns aspectos da organização de trabalho, normas, procedimentos, cultura organizacional, estrutura física, riscos ocupacionais, relações socioprofissionais, gestão do trabalho e comunicação.

Segundo o relato das professoras, a jornada excessiva gera sobrecarga e representa risco,

pelo ritmo intenso e estressante de trabalho, sem pausas, com apenas 15 minutos de “descanso” que, por vezes, não é cumprido, devido à necessidade constante das profissionais no posto de trabalho e, ainda, devido a possíveis faltas que podem gerar a intensificação do trabalho. Quanto ao ritmo intenso e estressante de trabalho, as professoras relataram seu cansaço em vários momentos das entrevistas e suas respostas, além de revelarem seu desgaste laboral, também evidenciaram a necessidade de observar cuidadosamente seu ritmo de trabalho como um possível risco ocupacional para o aparecimento de patologias.

Quanto às condições físicas de trabalho, foi constatado que a maioria das instituições não ofereceu condições adequadas para o trabalho de educação, cuidados e brincadeiras. Os locais apresentavam estrutura física inadequada para a realização de banhos diários, condições ergonômicas desfavoráveis para a realização da rotina, salas quentes e abafadas, descumprimento legal quanto à quantidade de crianças por sala (o quantitativo previsto sendo por vezes superado), ausência de área verde ou com pouco espaço para área verde, revezamento do uso do espaço externo, salas sem mesa para a execução do trabalho documental, como preenchimento dos diários e elaboração de cartazes e atividades junto às crianças, conforme Canuto, Macêdo e Arão (2022).

Na pesquisa recente de Pires, Macêdo e Borges (2020), com professoras de um mesmo município brasileiro, foram também denunciadas condições de trabalho preocupantes, como: ausência de materiais para a realização do trabalho; salas quentes, abafadas, em instituições precárias; notória intensificação do tempo de trabalho, uma vez que há muitas demandas; profissionais que, em algumas ocasiões, sequer conseguem sair para tomar água ou ir ao banheiro, tamanha a carga de trabalho, sofrendo patologias. Se não bastasse, foi constatada ainda a invasão do tempo de trabalho na vida familiar, pois, conforme os dados apresentados, com o tempo intenso de trabalho, uma parcela dele acaba resvalando para a vida social e familiar das trabalhadoras, fato vivido com angústia por causa das cobranças burocráticas. A pesquisadora afirmou serem muitas cobranças e responsabilizações junto às professoras, elas se veem silenciadas por documentos e orientações de uma secretaria municipal que não considera suas condições de trabalho ou mesmo as relações de trabalho. Tudo isso tem afetado a saúde das profissionais e vem, conforme a abordagem usada pela pesquisa citada, causando mal-estar entre elas.

Considerações Finais

Pode-se afirmar que o objetivo do texto foi alcançado, à medida que trouxe dados relativos ao distanciamento do trabalho realizado na área de educação no Brasil com relação às propostas de sustentabilidade e trabalho digno, das quais o Brasil é signatário.

Os dados evidenciam o avanço da precarização das relações de trabalho no Brasil, quadro que se agravou após a Reforma Trabalhista. A estratégia de utilizar tanto dados de relatórios quanto dados advindos de pesquisa empírica com professoras possibilitou a construção de um diálogo em que ficou evidenciada a necessidade de ajustes no planejamento das políticas públicas para a Educação no Brasil e seu alinhamento com as propostas de sustentabilidade e trabalho digno.

A precarização ficou evidenciada através de indicadores ligados às condições e relações de trabalho, como o descumprimento legal, o desvio de função e a burocratização, o assistencialismo, a alienação e o assédio moral, os quais comprovaram as condições de trabalho inadequadas às quais as professoras estão expostas.

A organização do trabalho apresentou os aspectos de: rigidez, hierarquização, verticalização das relações, estrutura física inadequada, financiamento próprio para execução das tarefas, ritmo de trabalho intenso com metas inalcançáveis, prolongamento da jornada de trabalho para a vida pessoal e lazer, relações de trabalho caracterizadas pelo distanciamento da gestão, comunicação feita por meio de documentos e postura de vigilância. Esses dados corroboram os levantados por Canuto, Macêdo e Arão (2022), que sinalizam que todos esses aspectos apresentados que marcaram os discursos das trabalhadoras levam ao sofrimento, bem como aos absenteísmos e até mesmo às patologias do trabalho, como: *burnout*, estresse, cansaço físico e mental, transtornos de ansiedade e do pânico, depressão e até o suicídio.

A identificação desses aspectos leva ao reconhecimento da necessidade da liberdade

e autonomia; melhoria nas condições físicas, materiais e estruturais, que são impactantes aos trabalhadores, afetando cada trabalhador individualmente e o coletivo de trabalhadores como um todo.

Referências

BATISTA, Tiago de Jesus; MACÊDO, Kátia Barbosa. A reforma trabalhista: do discurso da liberdade a precarização e alienação das relações de trabalho In: MACÊDO, Kátia Barbosa; MACHADO, Lucio de Souza (Org). **As relações de trabalho em tempos de crise: o olhar da psicodinâmica do trabalho: teoria, método e casos**. Curitiba: Editora CRV, 2022. v.1, p. 183-201.

BRASIL. Presidência da República. **Medida Provisória 905, de 11/11/2019**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm. Acesso em: 10 maio 2021.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, LDB. 9394/1996**. Brasília, 1996.

BRASIL. Ministério da Educação. **Base Nacional Comum Curricular para a Educação Infantil**. Brasília, 2017.

CANUTO, Luciana Garrido Silva Borges; MACÊDO, Kátia Barbosa. The work of teachers in nursery centers: a review. **Brazilian Journal of Development**, [S. l.], v. 8, n. 5, p. 36794–36809, 2022. DOI: 10.34117/bjdv8n5-270.

CANUTO, Luciana Garrido Silva Borges; MACÊDO, Kátia Barbosa; Arão, Isabelle. Vivências de prazer e sofrimento em professoras que atuam em creches municipais. **Revista UniAraguaia**, v.18, p.149-164, 2023.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.

CORSINO, Patrícia; NUNES, Fernanda R.; DIDONET, Vital. **Educação infantil no Brasil: primeira etapa da educação**. Brasília: UNESCO; MEC; SEB; Fundação Orsa, 2011.

DECLARAÇÃO E PROGRAMA DE AÇÃO DE VIENA. 1993. **Portal de Direito Internacional**. Disponível em <https://www.oas.org/dil/port/1993%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20Ac%C3%A7%C3%A3o%20adoptado%20pela%20Confer%C3%Aancia%20Mundial%20de%20Viena%20sobre%20Direitos%20Humanos%20em%20junho%20de%201993.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2019.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. 1948. **Nações Unidas Brasil**. Disponível em <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 5 out. 2023.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2016: Indicadores da saúde do trabalhador com base na Rais: livro 7**. São Paulo, 2017. Disponível em: https://www.dieese.org.br/anuario/2017/Livro7_Saude.pdf. Acesso em: 20 jul. 2019.

FLEURY, A. R. D. **O trabalho e a docência em uma instituição de ensino superior pública; o caso dos professores de odontologia da Universidade Federal de Goiás**. 2013. Tese (Doutorado) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC/GO), Goiânia, 2013. Disponível em: <file:///C:/Users/Maria%20Paula/Downloads/ALESSANDRA%20RAMOS%20DEMITO%20FLEURY.pdf>. Acesso em: 9 set. 2016.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMAN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. bras. saúde ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229- 248, dec. 2010. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. 2006. 195f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/4675/THEREZA%20CRISTINA%20GOSDAL.PDF?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 4 abril 2021.

HIRATA, Helena. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França e Japão. **Caderno CRH**, v. 24, n. esp. 1, p. 15-22, 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Tabelas PnadC 2019**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=resultados>. Acesso em: 11 nov. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO). **World Employment and Social Outlook: Trends 2019**. Geneva: ILO, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/lang--en/index.htm>. Acesso em: 4 fev. 2023.

JARDIM, Maria Paula; MACÊDO, Kátia Barbosa. Entre o sonho e o real: a mobilização subjetiva dos empreendedores de startups. In: MACÊDO, Kátia Barbosa; MACHADO, Lucio de Souza (Org.). **As relações de trabalho em tempos de crise**: o olhar da Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e casos. Curitiba: Editora CRV, 2022. v.1, p. 155-182.

MATTOSO, Jorge Eduardo. **Trabalho e desigualdade social no final do século XX**. 1993. Tese (Doutorado) – Unicamp, Campinas (SP), 1993.

MOCELIN, Daniel Gustavo. Do trabalho precário ao trabalho decente? A qualidade do emprego como perspectiva analítica. **Revista de Ciências Sociais**, Dossiê: Gestão, Centralização e Dinâmicas Produtivas, v. 42, n. 2, p. 47-63, 2011.

OLIVEIRA, Ricardo Bezerra. et al. O direito constitucional do trabalho com o advento da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017): Uma abordagem à luz do direito da saúde. **Revista Científica Integrada**, v. 4. n.1, 2018. Disponível em: <https://www.unaerp.br/revista-cientifica-integrada/edicoes-antecedentes/volume-4-edicao-1/3101-rci-o-direito-constitucional-do-trabalho-com-o-advento-da-reforma-trabalhista-lei-13-467-2017-uma-abordagem-a-luz-do-direito-da-saude-12-2018/file>. Acesso em: 5 mar. 2018

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Panorama Laboral 2017**. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2017. 156 p. Disponível em: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_613957/lang--es/index.htm. Acesso em: 11 abril 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Panorama Laboral 2018**. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2018. 132 p. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_654969/lang--es/index.htm. Acesso em: 4 ago. 2022.

PAN AMERICAN HEALTH ORGANIZATION. **The burden of mental disorders in the region of the Americas, 2018**. Washington, D.C.: PAHO; 2018. Disponível em: http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/49578/9789275120286_eng.pdf?sequence=10&isAllowed=y. Acesso em: 12 nov. 2022.

PIRES, Roseli Vieira; MACÊDO, Kátia Barbosa; BORGES, Ana Flávia. O herói docente: os desafios da educação superior. In: PURIFICAÇÃO, Marcelo Máximo et al (Org.). **Aspectos históricos, políticos e culturais da Educação Brasileira 2**. São Paulo: Atena, 2020a. v.1, p. 39-48.

PIRES, Roseli Vieira; MACÊDO, Kátia Barbosa. O trabalho docente no contexto brasileiro. In: GARCÍA, Gustavo et al. (Coord). **Educación e inclusión: reflexiones de Brasil y Argentina**. Buenos Aires: CTA – Ciencia y Técnica Administrativa, 2020b. v.1, p. 34-54.

ROSENFELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**, v. 25, n. 65, p. 319-329, 2012. <http://dx.doi.org/10.9771/ccrh.v25i65.19172>

SINGER, Paul. Desemprego e exclusão social. São Paulo em Perspectiva, Fundação Seade, São Paulo, v. 10, n. 1, 1996.

STANDING, Guy. O precariado e a luta de classes. Revista Crítica de Ciências Sociais, n. 103, 2014.

VARGAS, Francisco **Beckenkamp**. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. Cad. CRH, v. 29, n. 77. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792016000200008>

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Depression and other common mental disorders: Global health estimates**. Geneva, 2017. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf>. Acesso em: 9 set. 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Mental Health Atlas 2017**. Geneva, 2018. Disponível: https://www.who.int/mental_health/evidence/atlas/mental_health_atlas_2017/en/. Acesso em: 9 set. 2019.

ZERBINI, Tais; COELHO JÚNIOR, Francisco; MACÊDO, Kátia Barbosa. Gestão do teletrabalho e ensino remoto: ações de aprendizagem formal e informal como ferramentas de intervenção In: FREITAS, Maria Nivaldo de Carvalho et al. (Org.). **Psicologia das organizações e do trabalho: perspectivas teórico-práticas**. São Paulo: Vetor Editora, 2022. v.1, p. 88-105.

Recebido em 20 de janeiro de 2023.
Aceito em 27 de abril de 2023.