



Universidade de Brasília

# Retratos da Saúde na Rede de Ensino do DF

Ador  
DA  
GENTE

# A PESQUISA


- **Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART**  
Entre 05/05 a 30/06/2020
- **Análise Clínica do Trabalho: A Voz da Categoria**
- **Participantes: 3.326 servidores**  
Nível de Confiança: **99%**  
Margem de erro amostral: **< 3%**



# CONHECENDO OS RESPONDENTES

- Idade Média: **45 anos**
- **81% Mulheres**
- **94% Professoras**
- **84% servidores efetivos**
- **82% Pós-Graduação**
- Média de **16 anos** de trabalho na SE/DF
- **92%** das regionais de ensino do **Plano Piloto/Cruzeiro, Ceilândia, Planaltina, Taguatinga e Guarã.**
- **68% sala de aula; 11% coordenação; 10% orientação educacional/pedagogia e 12% readaptados**



- 
- Média de alunos em sala de aula: 29
  - 42% - precisaram de **atestado médico** nos últimos 6 meses
  - 91% **jornada de 40 horas**
  - *Modalidade de Ensino: Infantil: 15%*  
*Ensino Fundamental – Séries Iniciais: 43%*  
*Ensino Fundamental – Séries Finais: 28%*  
*Ensino Médio: 22%*  
*Educação de Jovens e Adultos: 8%*  
*Ensino Especial: 10%*  
*Educação Profissional: 3%    Aceleração – Ensino Fundamental: 2%*  
*Aceleração – Ensino Médio: 1%*

# ANÁLISE CLÍNICA DO TRABALHO

- Foram escutados 2.300 servidores em 99 Escolas e dois encontros com orientadores (as) educacionais. 80% servidores efetivos. A média de participantes nos grupos das escolas era de 22– 99% mulheres. A idade média dos participantes foi de 30 anos e cerca de 12 anos de trabalho na Secretaria de Educação. Os participantes eram das escolas da Rede Pública do DF, das regionais de ensino do Plano Piloto/Cruzeiro, Paranoá, Estrutural, Ceilândia, Gama, São Sebastião, Planaltina, Taguatinga, Sobradinho, Samambaia, Recanto das Emas, Riacho Fundo, Candangolândia, Brazlândia, Águas Claras e Santa Maria.



# PSICODINÂMICA DO TRABALHO

- O sofrimento pode emergir justamente dos conflitos e contradições originados do confronto entre a subjetividade do trabalhador e as características da gestão da organização do trabalho, quando não há como o sujeito negociar este confronto. Por outro lado, o prazer provém da gratificação da pulsão quando do confronto bem-sucedido com os conflitos e contradições gerados pela gestão da organização do trabalho
- Esse sofrimento gerado pelas contradições na organização do trabalho pode ter um destino adoecedor - chamado "sofrimento patogênico", ou um destino mais saudável - "sofrimento criativo".



## QUADRO RESUMO DO ADOECIMENTO

Estrutura de trabalho inadequada

Faltam recursos para executar o trabalho

Sobrecarga de tarefas

Submeter o trabalho a decisões políticas

Falta liberdade para dizer o que pensa

Conflito de papéis

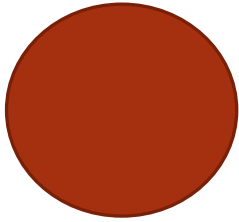
Forte controle do trabalho

Estilo individualista de gestão

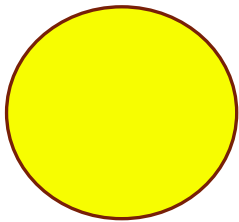
Esgotamento mental

Alterações no sono e dores no corpo

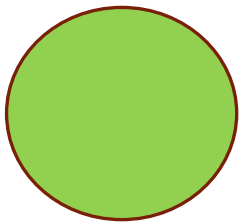
# PROART



RISCO ALTO – INTERVENÇÃO IMEDIATA



RISCO MÉDIO – ATENÇÃO!



RISCO ALTO – MANTER E POTENCIALIZAR





# Escala da Organização do Trabalho

*"Nós somos uma matrícula"*

Grupos mais críticos: Docentes das séries iniciais e os que ministram:  
Sociologia, Música, Língua Estrangeira, Filosofia e Informática

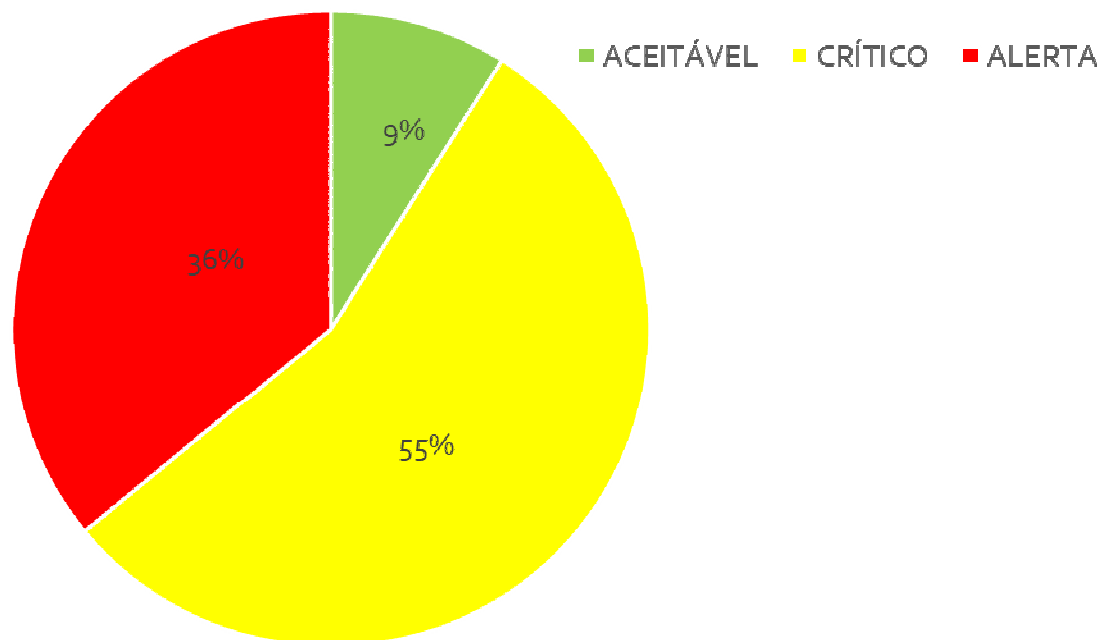
Jornada: 20 horas. Entre 10 e 20 anos de Secretaria

Lotados: Escola Pública Conveniada, Educandos com restrição de liberdade  
e Zona Rural.

# OT – DIVISÃO DAS TAREFAS

Para 91% dos servidores os recursos são insuficientes; os equipamentos e espaços físicos são precários para realizar as tarefas

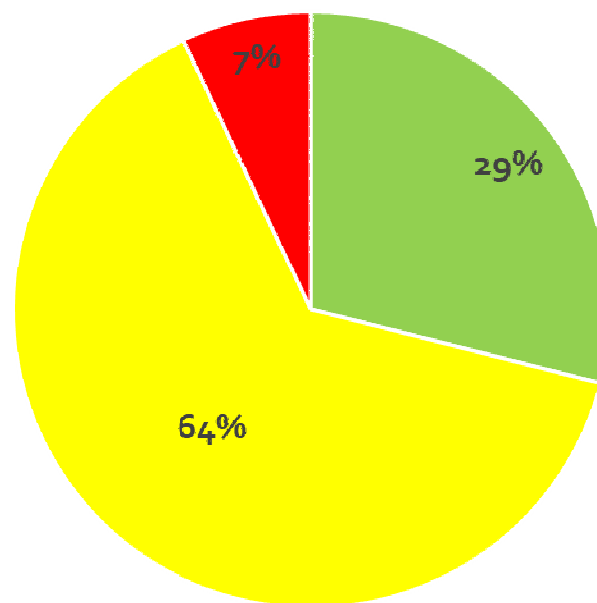
GRÁFICO 1. FREQUÊNCIA DIVISÃO DAS TAREFAS

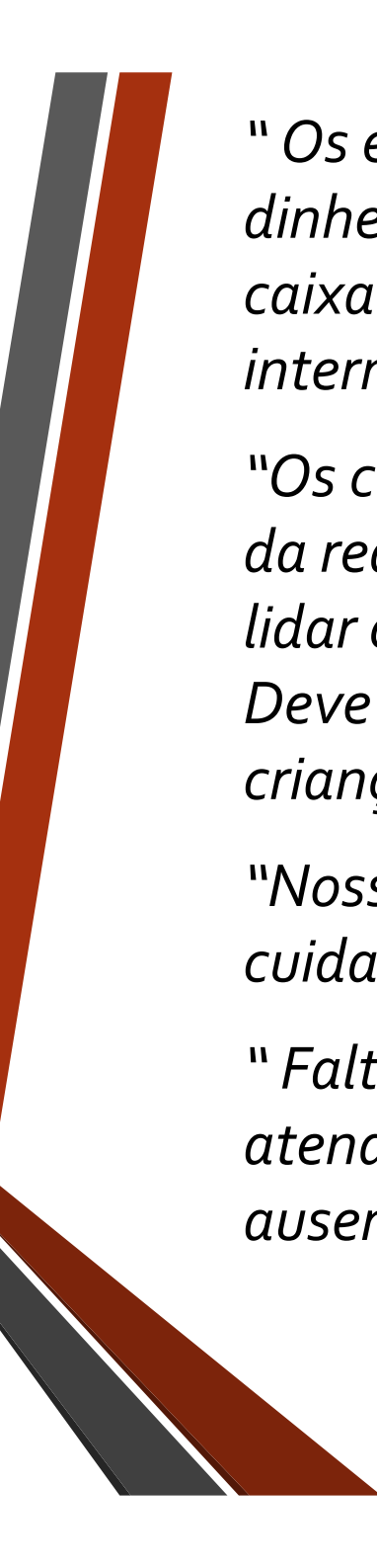


# OT – DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO

Para 71% dos servidores falta liberdade para opinar sobre o trabalho e consideram a comunicação entre chefe e subordinado inadequada

GRÁFICO 2 .FREQUÊNCIA DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO





*“ Os espaços físicos são antigos, faltam condições de trabalho, às vezes juntam dinheiro para comprar papel, sabonete,...Banheiros estragados, pias sem água, caixa d’água sem manutenção. Os espaços coletivos são inadequados. Não tem internet e às vezes nem o telefone convencional funciona”*

*“Os cursos de formação deveriam ser eleitos por meio de uma pesquisa para traçar a realidade que vivemos. É feito para ganharmos horas. Precisamos saber como lidar com as diversas síndromes no processo de inclusão, homofobia, abuso sexual. Deve haver requisitos mais claros e uma avaliação mais responsável. Às vezes, crianças são tratadas como autistas e têm ansiedade”.*

*“Nossas tarefas dividem-se em dar aula, ser enfermeiro, médico, assistente social, cuidador”*

*“ Falta material didático, encaminhamentos para alunos com dificuldades não atendidos, falta equipe itinerante, número de profissionais insuficientes, pais ausentes e exigentes. Estamos diante de um estado de falência – um cadáver”*

# Escala de Estilos de Gestão

## INDIVIDUALISTA

71% = privilégio das regras, valorização da hierarquia e forte controle do trabalho

## COLETIVISTA

61% = falta de oportunidades igualitárias, falta de ascensão, falta de interação e ausência de incentivo para inovações

Função: Sala de aula

Modalidade: Ensino Especial/ Educação

Profissional/Ensino Especial – Itinerância

Ministram: Sociologia/Informática/História da Arte e Cultura Afro Brasileira

Lotação: Educação nas Prisões/ Educandos com restrição de liberdade/ Zona Rural

Contrato Efetivo de Trabalho/ Mais de 15 anos no cargo

Precisaram de atestado ou licença médica nos últimos 6 meses. Já se sentiram pressionados (as) a não tirar atestado médico

*“Não são preparados para lidar com as pessoas, não sabem fazer a gestão do trabalho e as funções são empurradas. Ninguém quer ser chefe. É um estilo de gestão coletiva, a qualquer momento ele retornará a sua atividade. Ninguém quer sacanear um colega, faltam limites. Convida para sua assessoria os amigos, independente da competência para execução da atividade. Faz como pode, com a experiência que possui até sair do cargo”.*

Contrato temporário	“Possuem direitos restritos, muitas vezes acabam se submetendo a relações servis com medo de perder o trabalho. Isso tem enfraquecido o coletivo.”
Normas e regras	“ São importantes para qualquer instituição, mas devem ser construídas com base nas vivências e experiências. Muitas vezes muda-se o que está dando certo, por uma regra maluca de um burocrata”.
Readaptação	“Somos colocados numa sala, junto com materiais que não são utilizados. Alguns colegas nos enxergam como um peso para Secretaria. Não somos tratados como professores. É como se fossemos uma peça que não serve mais, mas não podem se livrar. Poderíamos atuar juntos”.

# INDICADORES DE SOFRIMENTO

➔ 84% dos servidores sentem-se esgotados mentalmente. Consideram o trabalho desgastante e cansativo. Sentem revolta em submeter o trabalho a ordens políticas.

✓ **Quem somos?** Professores em sala de aula, com pós-graduação *Strictu Sensu* (mestrado, doutorado, pós-doutorado), contrato efetivo de trabalho, consideram o programa de Readaptação Profissional insatisfatório, precisaram tirar atestado médico nos últimos 6 meses e consideram relacionado a sua atividade profissional. Jornada de trabalho: 60 horas. Média de alunos em sala de aula: superior a 30.

➔ Reconhecimento e o Sentido do Trabalho, embora com índices críticos foram mais aceitáveis pela percepção da importância do trabalho realizado para o desenvolvimento da sociedade e a satisfação com as atividades de ofício.

**Quem somos?** Docentes que ministram Química, Educação Religiosa, Música, Arte e Cultura Afro Brasileira. Educandos com restrição de liberdade/ Educação nas prisões  
Contrato efetivo de trabalho – Jornada: 60 horas  
Consideram o Programa de Readaptação Profissional insatisfatório  
Precisaram de atestado nos últimos 6 meses e já se sentiram pressionados a não tirar o atestado.



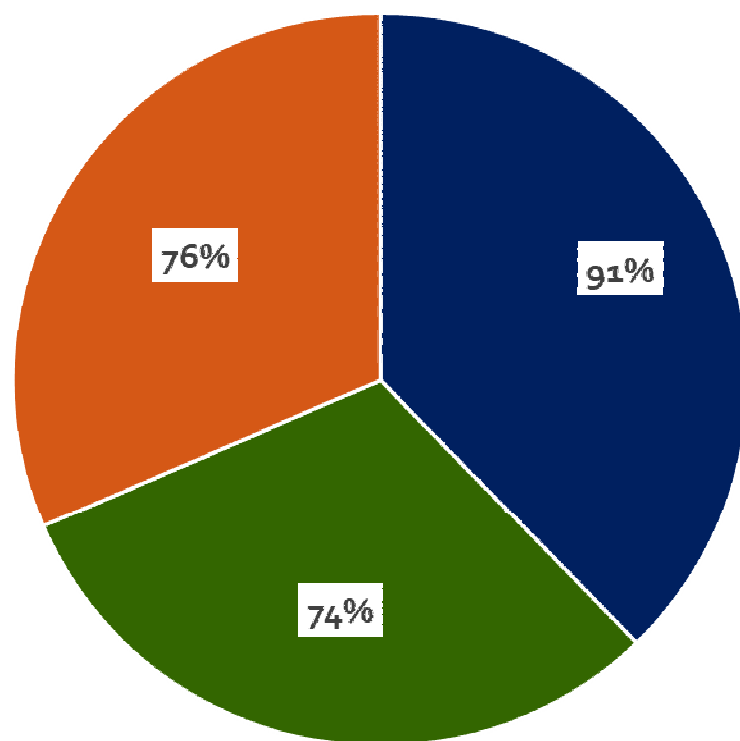
*“Há a educação das sensibilidades e a educação das habilidades. Sem a primeira, a segunda perde o sentido”.*

*Rubem Alves*

<b>Sufrimento Criativo</b>	“Apesar da dificuldade em realizar o trabalho, é gratificante ver o resultado da nossa ação no aprendizado de um aluno. Saber que fizemos a diferença”.
<b>Inteligência Prática</b>	“Se não fosse pela nossa expertise não conseguiríamos ser professores, as nossas habilidades e vivências fazem toda a diferença para a execução de um bom trabalho”
<b>Espaço de discussão</b>	“As discussões são informais. Dividimos com os amigos, aquilo que não temos espaço para compartilhar com os demais colegas e chefes”.
<b>Cooperação</b>	“Existem profissionais que não estão dispostos a cooperar e sim fazer fofocas, punir, mas nós que estamos na sala de aula dependemos uns dos outros e temos que cooperar para suportar o cotidiano”.
<b>Reconhecimento</b>	“Existe na formalidade. Não é algo que chegue a mexer com nossos afetos. É mais uma burocracia, nem sempre justa”



# DANOS RELACIONADOS AO TRABALHO



- DANOS FÍSICOS
- DANOS SOCIAIS
- DANOS PSICOLÓGICOS

- **Danos psicológicos e sociais mais críticos: Mau humor, tristeza, sensação de vazio, impaciência, vontade de ficar só, conflito nas relações familiares.**

Magistério que atuam na educação profissional, EJA 2º Segmento e supervisores. Trabalham com educando com restrição de liberdade. Ministram Química, Sociologia e Filosofia. Contrato efetivo de trabalho. Precisaram de atestado nos últimos 6 meses e consideram a licença relacionada a sua atividade profissional. Possuem jornada de trabalho ampliada. Consideram o Programa de Readaptação Profissional insatisfatório. Estão entre 10 e 20 anos na Secretaria de Educação

**Danos físicos mais críticos: Alterações no sono, dores no corpo**

Mulheres, que trabalham com Ensino Especial – Integração Reversa. Ministram Matemática, Ciências, Educação Artística, História da Arte e Cultura Afro Brasileira. Lotadas com Educandos com restrição de liberdade. Possuem contrato efetivo de trabalho e avaliam o Programa de Readaptação Funcional como insatisfatório. Precisaram de atestado ou licença médica nos últimos meses. Consideram que seu afastamento estava relacionado à sua atividade profissional. Já se sentiram pressionados (as) a não tirar atestado médico. A jornada de trabalho é ampliada

*“Não preciso me drogar para ser um gênio; não preciso ser um gênio para ser humano; mas preciso do seu sorriso para ser feliz”  
Charles Chaplin*

<b>Sofrimento</b>	<p>“Quando você fica mal, sente-se só. Não reconhecem que você está doente e o trabalho contribuiu para isso. Muitos não têm a percepção de quanto precisa de ajuda. Muitas vezes acaba em readaptação, aposentadoria precoce”;</p> <p>“Quando você adoce e sofre a sensação é de culpa, pois nós temos que ser produtivos alcançar metas. É como se fossemos uma peça que não funciona mais”.</p>
<b>Estratégias de defesa individuais</b>	<p>“Racionalizamos nossos sentimentos. Vamos levando, fingindo não doer. Hoje os remédios nos dão esse suporte. Engula a pílula e finja que não aconteceu. A narrativa de sucesso é ensinada, quem sabe de tanto repeti-la não matamos esse mal-estar interno”?</p>
<b>Estratégias de defesa coletivas</b>	<p>“Falar de vitórias e de quanto somos bons é uma prática constante, embora nem sempre verdadeira”;</p> <p>“Nos sentimos numa vala, onde vamos sendo empurrados para o abatedouro. Não olhamos muito para os lados e assim fica mais fácil é só seguir o rebanho”</p>
<b>Impactos na vida pessoal</b>	<p>“Me tornei triste, parece que perdi as cores e nuances. Assim, controlo minha agressividade e raiva com as injustiças. Estou anestesiada”.</p>
<b>Danos físicos e psicossociais</b>	<p>“Não temos qualidade de vida, vivemos dentro do possível, convivendo com dores nas articulações, problemas na voz, alcoolismo, cefaleia, insônia, pensamento acelerado, dissociados, câncer”.</p>

# NEXO CAUSAL – TRABALHO-SAÚDE

PREDITOR		FATOR INFLUENCIADO	
Divisão das Tarefas (i.e. quanto mais positiva)	↑	Esgotamento Mental Falta de Reconhecimento Danos Físicos	↓ ↓ ↓
Divisão Social do Trabalho (i.e. quanto mais positiva)	↑	Estilo Individualista Falta de Sentido do Trabalho Esgotamento Mental Falta de Reconhecimento	↓ ↓ ↓ ↓
Estilo Individualista (i.e. quanto mais presente)	↑	Esgotamento Mental Falta de Reconhecimento Danos Sociais	↑ ↑ ↑
Estilo Coletivista (i.e. quanto mais presente)	↑	Esgotamento Mental Falta de Reconhecimento	↓ ↓

# NEXO CAUSAL – TRABALHO-SAÚDE


PREDITOR	FATOR INFLUENCIADO
Falta de Sentido do Trabalho (i.e. quanto maior a vivência) ↑	Danos Psicológicos ↑ Danos Sociais ↑ Danos Físicos ↑
Esgotamento Mental (i.e. quanto maior a vivência) ↑	Danos Psicológicos ↑ Danos Sociais ↑ Danos Físicos ↑
Falta de Reconhecimento (i.e. quanto maior a vivência) ↑	Danos Psicológicos ↑ Danos Sociais ↑

# CONTRIBUIÇÕES

*"Esse trabalho é uma novidade, quem sabe aprendem a nos escutar"?*

As contribuições referem-se às sugestões dos servidores entrevistados e possibilidades de gestão do trabalho. Sabem que é difícil mobilizar o coletivo, motivar muitos colegas. Tentativas já foram frustradas, mas existe a esperança de achar um sentido para o trabalho, algo que os torne mais humanos, menos adoecidos.

<b>Comunicação</b>	"Reavaliar a comunicação atual, precisamos de maior proximidade. Estabelecer prioridades, tudo é urgente. Uma norma dá múltiplas interpretações. Divulgar a norma corpo-a-corpo é mais eficaz, não deixa subentendido. Ouvir os professores ao criar novas legislações"
<b>Planejamento</b>	"Rever processos possíveis de execução entre o planejado e o que será executado, acompanhamento na implantação"; "Integrar as diversas áreas envolvidas e verificar principais problemas nas regionais. Escutar o servidor"
<b>Estrutura física</b>	"Mapear a estrutura física das escolas e número necessários de servidores. Como podemos tornar a distribuição mais justa" "Sistema de logística burocratizado" " Estabelecer estrutura mínima de tecnologia. Ex.: internet"



<b>Equipes</b>	<p>“Alunos do ensino médio precisam de psicólogos na escola”</p> <p>“ Precisamos de equipes multiprofissionais para uma avaliação mais real do aluno. Atualmente, mascaramos o problema”</p> <p>“ Realizar mensalmente a supervisão das situações para buscar soluções”</p>
<b>Treinamentos</b>	<p>“Aproveitar as experiências relatadas e direcionar cursos”;</p> <p>“Mensurar o aproveitamento dos cursos, verificando aplicabilidade teórica e prática”;</p> <p>“ Curso de gestão e ética aos gestores”;</p> <p>“Curso sobre as diversas áreas administrativas para evitar erros na construção de projetos”.</p>
<b>Subsaúde</b>	<p>“Visitar os espaços de trabalho para atuar com foco mais preventivo. Acompanhar a readaptação dos servidores nas escolas”</p>
<b>Regionais</b>	<p>“Exercer a coordenação e parceria na realização dos projetos. Às vezes demandam, mas não escutam o motivo das impossibilidades de realizar o solicitado”;</p> <p>“Aproximar a categoria. Propor grupos para parametrizar formulários”.</p>

OBRIGADO A TODOS E TODAS!



Universidade de Brasília



Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho



Artemisa – Estudos em Psicologia, Saúde e Trabalho