

Universidade Federal do Rio
Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-graduação
em Psicologia Social

Lúcia Almeida da Silva

SAÚDE E TRABALHO NA EDUCAÇÃO: micropolítica dos discursos

Porto Alegre
2011

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL

LÚCIA ALMEIDA DA SILVA

**SAÚDE E TRABALHO NA EDUCAÇÃO:
micropolítica dos discursos**

Porto Alegre

2011

LÚCIA ALMEIDA DA SILVA

**SAÚDE E TRABALHO NA EDUCAÇÃO:
micropolítica dos discursos**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, no Instituto de Psicologia, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para obtenção de título de mestre em Psicologia Social e Institucional.

Orientadora:

Nair Iracema Silveira dos Santos

Porto Alegre

2011

LÚCIA ALMEIDA DA SILVA

**SAÚDE E TRABALHO NA EDUCAÇÃO:
micropolítica dos discursos**

Local e data de defesa e aprovação: Porto Alegre, 18 de abril de 2011.

Comissão Examinadora:

Prof^ª Dr^ª Marisa Lopes da Rocha – Universidade Estadual do Rio de Janeiro

Prof^ª Dr^ª Eliana Perez Gonçalves de Moura – Universidade FEEVALE

Prof^ª Dr^ª Jaquelini Tittoni – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que de alguma forma fizeram parte desta caminhada, muitas vezes sofrida, outras um tanto prazerosa, marcada por um tempo de desafios, alegrias e angústias, aproximações e distanciamentos, saberes e não-saberes.

Aos trabalhadores e trabalhadoras em educação que com suas histórias de vida e de trabalho, com suas dores, superações e reflexões, fomentaram as análises desta pesquisa.

À equipe de trabalho do setor de desenvolvimento de pessoas pela competência, pela parceria na construção de ideias e ideais.

À Nair pela paciência, amorosidade, firmeza e parceria na construção deste processo.

À Marisa pelo apoio e contribuição nas discussões iniciais deste trabalho.

Aos professores e professoras de diferentes momentos do meu percurso acadêmico que me ajudaram a construir uma postura problematizadora e crítica.

Aos colegas de orientação pelas ideias, provocações e análises.

Às grandes amigas pela companhia e cooperação, às vezes à distância.

Aos meus pais pelo amor e por acreditar sempre.

À Cristina, Ricardo e Carol pelo incentivo e pelo carinho.

Ao Marcelo e à Sofia pela compreensão da ausência, pelo suporte nos momentos de angústia e pelo grande amor.

RESUMO

Esta pesquisa tem por finalidade analisar a saúde do trabalhador em educação em uma Secretaria Municipal de Educação (SMED) do Rio Grande do Sul. Trata-se de analisar as condições de emergência da saúde enquanto política de gestão pública, situada em um campo de práticas que compõe procedimentos diversos na atenção aos processos de trabalho e à saúde do trabalhador da educação. Utilizamos a análise do discurso, sob a perspectiva genealógica de Foucault, como metodologia de pesquisa, através da qual desenvolvemos uma análise de documentos oficiais da SMED, tomados como analisadores do processo de construção histórica de discursividades. Cabe a esta pesquisa pensar como a SMED vem constituindo suas práticas em saúde do trabalhador a partir das tensões, dos embates e dos atravessamentos éticos e políticos da sociedade contemporânea. A pesquisa aponta que a desarticulação interinstitucional, a descontinuidade das políticas públicas, a interferência direta das políticas de governo na organização do ensino, os modos de trabalhar no serviço público calcadas no princípio de eficiência/ineficiência, assim como os desafios diários do contexto escolar vêm produzindo o adoecimento e o afastamento da profissão enquanto foco de questionamento e tensionamento no interior das práticas gerenciais. O trabalho e a saúde do trabalhador perdem a visibilidade, ao passo que a doença e o afastamento do trabalho ganham espaço nas discussões e tornam-se alvo de políticas e intervenções do governo, onde a estatística é tomada como um mecanismo biopolítico de gestão e administração da vida no trabalho. Buscamos discutir algumas formas de (des)construir e problematizar os enunciados imbricados nos pedidos de atendimento, que chegam de forma individualizada ao Setor de Desenvolvimento de Pessoas, apontando *um* sujeito como portador de *um* problema a ser resolvido. Se esta demanda foi historicamente construída neste setor, cabe justamente a este setor buscar modos de trabalho que possam fazer uma torção nesta lógica, que se perpetua na sociedade através das práticas e técnicas disciplinares e de controle, para transformá-la, minimamente, em uma demanda institucional, capaz de contemplar o grupo de trabalhadores em educação nas discussões sobre seu fazer e sua saúde enquanto trabalhadores.

Palavras-chave: saúde do trabalhador, educação, políticas públicas, governamentalidade.

ABSTRACT

This research has for purpose to analyze the problematization of the health of the worker in education in a City Department of Education (SMED) in Rio Grande do Sul. It is aimed to analyze the conditions of emergence of the health as a public administration politics, situated in a practice field, that constitute various procedures in attention to the processes of work and health of the education workers. We used the speech analysis, under Foucault's genealogical perspective, as research methodology, through which we develop an official document analysis of the SMED, taken as analyzers by the process of discursive historical construction. It fits to this research to think how SMED constitutes its practice in worker's health as from the tensions, the oppositions and the ethics and politics of the contemporary society. The research points that the interinstitutional disarticulation, the public politics discontinuity, the direct interference of the government politics in the organization of education, the ways to work in the public service supported in the principle of efficiency/inefficiency, as well as the daily challenges in the school context, are producing illness and removal of the work, as the central point and tenseness in the interior of management practices. The work and the worker's health are losing their visibility, while the illness and the removal, gain space in the quarrels and became into target of the government politics and interventions, where the statistics are taken as a biopolitic mechanism of management and administration of the life at work. We argue some ways of (de)construct and turn into a problem the propositions imbricated in the recommendations, which come as an individual form to the Sector of People Development, pointing towards one subject as a carrier of one problem to be solved. If this demand was historically constructed in this sector, fits, exactly, to this sector to search work ways which could be able to make a torsion in this logic, that perpetuates in the society through disciplinary and control practices and the techniques, to transform it, at least, in an institutional demand, capable to contemplate the group of workers in education in the quarrels about their work and about their worker health.

Key-words: worker health, education, public politics, governmentality.

Quanto ao motivo que me impulsionou foi muito simples. Para alguns, espero, esse motivo poderá ser suficiente por ele mesmo. É a curiosidade – em todo caso, a única espécie de curiosidade que vale a pena ser praticada com um pouco de obstinação: não aquela que procura assimilar o que convém conhecer, mas a que permite separar-se de si mesmo. De que valeria a obstinação do saber se ele assegurasse apenas a aquisição dos conhecimentos, e não, de certa maneira, e tanto quanto possível, o descaminho daquele que conhece?

(Michel Foucault, 1984)

SUMÁRIO

Introdução	13
1. Questões de método	19
1.1. Breve caracterização da instituição pesquisada.....	22
2. Processos de constituição da escola enquanto campo de trabalho	25
2.1. A invenção da escola.....	26
2.2. A educação brasileira.....	30
2.2.1. A feminilização do trabalho na Educação.....	33
2.2.2. A educação no contexto neoliberal.....	34
3. Saúde do Trabalhador e a Educação	39
3.1. A Medicina do Trabalho.....	39
3.2. A Saúde Ocupacional.....	40
3.3. A Saúde do Trabalhador.....	41
3.4. As pesquisas em saúde do trabalhador da educação.....	46
3.5. O Trabalhador Público da Educação.....	49
4. A SMED construindo práticas de saúde do trabalhador	54
4.1. Tensionamentos macro e micropolíticos.....	57
4.2. Normatizando forças, flexibilizando normas.....	61
4.3. Processos de exclusão permeando as práticas no serviço público.....	65
5. Saúde do trabalhador em educação: processos micropolíticos sob a macropolítica	69
5.1. Núcleo de Atenção ao Trabalhador da Educação.....	76
5.2. Mudanças nas políticas de governo: imbricações nas políticas de gestão.....	82
5.3. O Setor de Desenvolvimento de Pessoas.....	84
5.3.1. Delimitação de Tarefas: adoecimentos e práticas de exclusão.....	88

5.3.2. A CPI das Biometrias: um dispositivo biopolítico?.....	93
5.4. Descontinuidade das práticas.....	100
5.5. Outros possíveis.....	104
6. Tecendo Análises sobre a Governamentalização da saúde.....	113
7. Referências Bibliográficas.....	121
8. Anexos.....	126
8.1. Anexo 1: Termo de Concordância.....	127
8.2. Anexo 2: Organograma da SMED.....	128
8.3. Anexo 3: Organograma da SMS.....	129

Lista de Abreviaturas:

CATA	Coordenação da Assessoria Técnico- administrativa
CDES	Coordenação de Desenvolvimento
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CIEP	Centro Integrado de Educação Pública
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CME	Conselho Municipal de Educação
COPAST	Coordenação do Programa de Assistência à Saúde do Trabalhador
CPI	Comissão Parlamentar de Inquérito
CSST	Comissão de Saúde e Segurança do Trabalho
DOPA	Diário Oficial de Porto Alegre
DT	Delimitação de Tarefas
EJA	Educação de Jovens e Adultos
EPM	Equipe de Perícia Médica
FASC	Fundação de Assistência Social e Cidadania
GSSM	Gerência de Saúde do Servidor Municipal
LA	Laboratório de Aprendizagem
LG	Licença Gestante
LTS	Licença para Tratamento de Saúde
LTPF	Licença para Tratamento de Saúde de Pessoa da Família
NASS	Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor
NAST	Núcleo de Atenção à Saúde do Trabalhador
NATE	Núcleo de Atenção ao Trabalhador da Educação
NDRH	Núcleo de Desenvolvimento de Recursos Humanos
NEPESP	Núcleo de Estudos e Pesquisas em Subjetividade e Políticas
PDA	Processos Disciplinares Administrativos
PFIST	Programa de Formação e Investigação em Saúde e Trabalho
PGM	Procuradoria Geral do Município
QI	Quociente de Inteligência
RME	Rede Municipal de Ensino

RH	Recursos Humanos
SIR	Sala de Integração e Recursos
SMA	Secretaria Municipal de Administração
SMAM	Secretaria Municipal de Meio Ambiente
SMED	Secretaria Municipal de Educação
SMS	Secretaria Municipal da Saúde
SMT	Secretaria Municipal do Turismo
UFES	Universidade Federal do Espírito Santo
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul

INTRODUÇÃO

Esta dissertação tem por objetivo pensar as condições de emergência da saúde enquanto objeto de conhecimento e intervenção no campo específico do trabalho na educação pública. Trata-se de analisar a saúde, enquanto política de gestão, situada como problema, em um campo de práticas que compõe procedimentos diversos na atenção aos processos de trabalho e à saúde do trabalhador da educação.

Este tema surge como alvo de pesquisa por suscitar em mim algumas indagações acerca das práticas em saúde desenvolvidas em uma Secretaria Municipal de Educação (SMED) do Rio Grande do Sul. A proposta de pesquisa foi construída no contexto de minha experiência, iniciando um trabalho como Coordenadora no Setor de Desenvolvimento de Pessoas no ano de 2009. Desenvolver esta pesquisa leva-me a pensar, primeiramente, em como eu me coloco frente às questões apresentadas, seja como pesquisadora, psicóloga, gestora ou funcionária pública, já que na minha trajetória profissional dentro da educação pública municipal, a saúde sempre foi o grande alvo de intervenção.

Os tradicionais pedidos voltados à psicologia dizem respeito, prioritariamente, à saúde dos educandos. Frente a este pedido focado no aluno, percebe-se que a saúde dos educadores sempre está presente, mesmo nas discussões acerca do trabalho com as crianças. Então questiono: ao falar das crianças, de que saúde o professor fala? De quem são as mazelas colocadas à mesa? Dos alunos, dos pais e/ou deste professor/educador que sofre frente ao sofrimento do outro, que sempre precisou superar-se, transpor a si mesmo para poder olhar o outro. Sua saúde sempre esteve presente por inteiro, em cada vitória, em cada perda, em cada dificuldade ou superação. Ao falar do outro o professor/educador sempre fala de si.

Entretanto, os pedidos dirigidos à psicologia dentro do setor público, refletem os pedidos socialmente construídos, tais como: discutir, analisar e intervir junto aos “casos” que desafiam o saber da educação (o aluno-problema, a família-problema, o professor-problema e o funcionário-problema). Enfatizo os “casos” ou os “problemas” para explicitar a forma individualizada com que as situações das escolas se apresentam. O indivíduo (quase sempre na figura do *outro*, dificilmente na figura de quem articula o

pedido, *eu*) é posto em foco o tempo todo, nunca a escola, o trabalho ou a educação. O sujeito, neste caso, é percebido como algo uno, fechado em si mesmo, com uma identidade pré-determinada por sua origem (GUATTARI e ROLNIK, 1993). Nesse sentido, qualquer “problema” pode ser localizável, basta analisar a estrutura física ou psíquica do indivíduo, basta, portanto, encaminhá-lo para um atendimento médico ou psicológico.

Ao receber estes pedidos, cabe à psicologia fazer algumas dobras, desvelar o implícito, pontuar o que não é visto/escutado. Buscar ampliá-los para um olhar institucional, um olhar não individualizado, um olhar para os sujeitos implicados na rede social. À psicologia cabe tentar fazer uma torção nesta concepção de indivíduo e entendê-lo, segundo Deleuze (1992), como efeito de um tempo. Nesta concepção, o sujeito é inventado pelo tempo, portanto só pode ser entendido como efeito deste, pois se nos fixamos na noção de indivíduo como identidade ficamos presos aos modelos, aos processos identitários, fiéis a um passado, eterno e ideal.

Os pedidos dirigidos, especificamente, ao Setor de Desenvolvimento de Pessoas da SMED, considerados nesta pesquisa, referem-se à saúde do trabalhador da Educação, mas enunciados enquanto sofrimento e adoecimento decorrente das relações dos trabalhadores com o trabalho e expressam, também, dificuldades na gestão e na administração das escolas. A saúde, representada como oposição à doença, continua sendo o foco da questão: da saúde dos alunos, chegamos à saúde dos professores, dos funcionários e dos gestores. Esta parece ser a principal pauta das discussões e preocupações dentro da escola e da SMED.

Esta preocupação não é privilégio desta instituição, pois remete a uma questão da sociedade contemporânea, da sociedade capitalista, neoliberal, que visa crescimento e produtividade. A doença, na racionalidade neoliberal, aponta para a incapacidade e para o risco de diminuição dos índices de produção, por isso precisa ser “combatida”, mas historicamente este “combate” não aponta para a análise das práticas constituídas e dos jogos de verdades que as sustentam, nem para as relações de trabalho na Educação. Aponta somente para os indivíduos que não conseguem se adaptar às demandas e necessitam, portanto, de acompanhamento e tratamento. Assim, a encomenda dirigida ao Setor de Desenvolvimento de Pessoas é sintônica com as demandas sociais que se enquadram na lógica da assistência médico-jurídico-restauradora, por isso faz-se imprescindível a discussão dos efeitos que esta lógica produz no próprio trabalho da educação.

Falamos também do lugar do servidor público, aquele que deve “servir” ao público, que deve gerir seu trabalho em prol das políticas públicas. Este lugar vem sendo constantemente alvo de críticas por parte da sociedade, críticas ampliadas pelos meios midiáticos que trazem reportagens, denúncias, além de produções televisivas (filmes, seriados, quadros em programas de comédia) que retratam o funcionário público como um burocrata ineficiente e sem vontade/necessidade de trabalhar, mas, ainda assim, assegurado pelo Estado. Esta “verdade” produzida ao redor do funcionalismo público funciona no poder público como mais um fator que contribui para a adoção de mecanismos capazes de tornar o trabalho eficiente, racional, com diminuição de gastos e investimentos e com aumento dos índices de controle. Contudo, a descontinuidade das políticas de gestão, bem como a falta de articulação inter e intra institucional, dificultam até mesmo a implementação de mecanismos de controle, acirrando a desconfiança mútua entre gestores e servidores.

Estas primeiras questões, inquietações e provocações que o trabalho junto à educação pública vem suscitando em mim, me impulsionaram a desenvolver esta pesquisa, que tem a intenção de investigar **“como a relação saúde e trabalho vem sendo problematizada no contexto de uma Secretaria Municipal de Educação do Rio Grande do Sul?”**

Foucault (1984) salienta que não basta analisar como e porque algo se tornou problema, tampouco analisar as diversas soluções encontradas para sua resolução, o que importa é compreender a forma geral de problematização que tornou estas soluções possíveis. Assim, para que seja possível um trabalho de reflexão filosófica e histórica é fundamental que se compreenda a problematização como um trabalho do pensamento.

Essa elaboração de um dado em questão, essa transformação de um conjunto de complicações e dificuldades em problemas para os quais as diversas soluções tentarão trazer uma resposta é o que constitui o ponto de problematização e o trabalho específico do pensamento. (FOUCAULT, 1984, p.233)

É neste sentido que busco pensar como a saúde vem se tornando objeto de discurso e de pensamento no interior das práticas desta Secretaria, de forma a produzir práticas e saberes acerca da saúde. Para nortear esta pesquisa tomo dois eixos de análise que buscam dar visibilidade aos modos como a questão da saúde ganhou corpo nas práticas do serviço público:

- a) Como o setor de Desenvolvimento de Pessoas vem se constituindo como espaço de produção de demandas relativas à saúde do trabalhador na SMED, tendo como limitador de suas ações a descontinuidade das práticas institucionais e a dificuldade de articulação inter e intra institucional, devido aos atravessamentos das políticas de gestão pública?
- b) Como a saúde do trabalhador da educação vem sendo enunciada nos processos de encaminhamento ao setor de Desenvolvimento de Pessoas, gerando séries de enunciados.

A partir destas questões esta pesquisa terá como objetivo geral produzir uma análise do modo como a saúde no trabalho vem se instituindo na SMED como objeto de problematização. E tomará como objetivos específicos:

- Analisar como vem se constituindo o Setor de Desenvolvimento de Pessoas da SMED, gerando práticas e expectativas, a partir de suas diferentes propostas de ação e ofertas produzidas.
- Problematizar o modo como a saúde no trabalho vem sendo abordada no contexto da SMED.
- Compreender como o adoecimento no trabalho vem se constituindo como questão para os gestores gerando com isto documentos que prescrevem sobre a saúde no contexto de trabalho.
- Produzir conhecimentos que fundamentem a elaboração de estratégias de trabalho para o setor.

O tema desta pesquisa justifica-se por sua relevância social, já que as pesquisas sobre saúde no trabalho no campo da educação são relativamente novas. Algumas giram em torno das causas do adoecimento de professores e funcionários, relacionando-as com situações de trabalho nocivas à saúde; outras buscam centrar sua investigação nas estratégias e movimentos que os docentes fazem para suportar e criar o trabalho. Porém, pouco se tem documentado acerca dos discursos e práticas médico-jurídico-pedagógicas nos processos de gestão pública da Educação, em se tratando da atenção à saúde do trabalhador.

A dissertação está organizada em seis capítulos, sendo o primeiro capítulo destinado a discutir a metodologia utilizada na pesquisa e a uma breve caracterização da instituição pesquisada. Trabalhamos com análise de documentos oficiais de uma

Secretaria Municipal de Educação, analisando discursos, sob princípio genealógico, tomando como referência o aporte teórico de Foucault.

O segundo capítulo visa discutir os processos de constituição da escola enquanto campo de trabalho tendo como parâmetro a noção de que tanto a escola quanto o trabalho vêm sendo construídos historicamente, adquirindo modos de fazer e pensar de acordo com cada época específica. No Brasil a escola se atualiza sob os reflexos da colonização e de uma sociedade burguesa e elitista, que traz como padrões naturalizados de comportamento o patrimonialismo e o paternalismo que atravessam e determinam os modos de ser e agir na escola brasileira. Discutiremos ainda os modos como a organização moderna e contemporânea do trabalho engendraram processos de feminilização do trabalho na Educação, bem como as repercussões do trabalho na Educação dentro do atual contexto neoliberal.

No terceiro capítulo abordaremos as condições de emergência da saúde do trabalhador enquanto campo de investimento, análise e intervenção nas indústrias e, mais atualmente, na educação. Analisaremos os modos pelos quais as concepções da Medicina do Trabalho, da Saúde Ocupacional e da Saúde do Trabalhador adentram o território da educação pública municipal gerando intervenções, determinações, saberes e práticas. Daremos enfoque às pesquisas em saúde do trabalhador da educação realizadas no Brasil com intuito de iniciar a discussão entre o que vem sendo pesquisado e investido em diferentes Estados brasileiros, buscando pensar, especialmente, como a saúde do trabalhador da educação pública vem sendo atravessada pelas políticas públicas que determinam modos de ser e trabalhar no serviço público brasileiro a partir de padrões de eficiência/ineficiência.

A partir do quarto capítulo serão discutidas as práticas instituídas e constituídas na SMED voltadas à saúde do trabalhador, buscando dar visibilidade aos tencionamentos macro e micropolíticos e aos modos como as forças se transformam em normas e as normas, legitimadas e estabelecidas, são flexibilizadas nas atividades cotidianas do serviço público. Estas (des)normatizações constituem processos de exclusão gerando adoecimentos e afastamentos do trabalho.

No quinto capítulo as práticas em saúde do trabalhador em educação continuam em cena, com o objetivo de problematizar o quanto as mudanças nas políticas do governo municipal desencadeiam mudanças nas políticas de gestão e na governamentalização da saúde dentro da SMED. Estes processos macropolíticos acarretam a descontinuidade das práticas e a (des)constituição de projetos e propostas,

ao mesmo tempo em que possibilitam a (re)construção de “novos” projetos. Independentemente do nome que o setor adota e da proposta que apresenta, está implícito o pedido voltado ao setor que desvela a intenção e o desejo do governo de reduzir os índices de absenteísmo e aumentar os índices de produtividade. Neste pedido, a delimitação de tarefas, bem como as licenças para afastamento do trabalho, vão se configurando como práticas de exclusão, passando a ser alvo de intervenção dos dispositivos biopolíticos.

Buscaremos, ainda, discutir algumas práticas do setor de desenvolvimento de pessoas de diferentes épocas, que ousaram propor alternativas de trabalho voltadas à saúde do trabalhador, visando algumas saídas para os processos de exclusão e rotulação dos trabalhadores. Analisaremos, por fim, a possibilidade de implementação de práticas de ação/intervenção dirigidas ao desenvolvimento de um trabalho que abarque o coletivo dos trabalhadores em educação.

Na conclusão retomaremos as discussões desenvolvidas ao longo do trabalho, com o intuito de tecer algumas análises acerca da governamentalização da saúde, bem como tecer as possibilidades de construção de práticas éticas e estéticas voltadas à invenção da vida no trabalho da Educação.

1. Questões de Método

Esta pesquisa foi realizada através da análise do discurso, sob a perspectiva genealógica de Foucault, a fim de compreender como se constrói a discursividade acerca da saúde no trabalho, que formas de poder a constituem, dentro do campo específico da SMED. Desta forma, não cabe a esta pesquisa buscar as origens ou as causas do adoecimento dos professores, mas pensar como o Setor de Desenvolvimento de Pessoas da SMED constitui suas práticas a partir dos tensionamentos, dos embates e dos atravessamentos éticos e políticos da sociedade contemporânea.

A dimensão ética da pesquisa dá-se pelo reconhecimento de que sujeito e objeto de pesquisa se produzem no ato de pesquisar, já que a constituição do sujeito ético dá-se no “exercício de si sobre si através do qual procura elaborar, transformar e atingir um certo modo de ser” (FOUCAULT, 1984). Assim o próprio sentido da metodologia é ético, já que a pesquisa pressupõe um desprender-se de si mesmo, ao passo que o pesquisador deixa-se produzir no movimento de pesquisar.

A pesquisa parte da análise de documentos oficiais da SMED, tomados como analisadores¹ deste processo de construção histórica de discursividades, a partir dos quais se pode vislumbrar os acontecimentos, bem como as tecnologias, os mecanismos de poder e as racionalidades presentes nas práticas² dentro do campo específico da SMED. Os discursos sobre a saúde do trabalhador da SMED estão situados no campo de práticas, com as rupturas e os conflitos que os compõem. Assim os documentos, analisados enquanto discursos e práticas, ganham vida, pois se constituem nas relações cotidianas, ganhando sentido através dos mecanismos e estratégias calcados em relações de saber-poder.

Os documentos, que emergem e ganham importância a partir da constituição deste setor, que hoje se chama Setor de Desenvolvimento de Pessoas, podem dizer das

¹ Analisador aqui entendido como aquilo que produz análise, que pode produzir rupturas nos modos naturalizados de lidar com o cotidiano, como fatos, falas, acontecimentos, cenas do cotidiano que possibilitam problematizar uma totalidade, um real tido como dado (BARROS, 1992).

² “Em resumo, podemos dizer que Foucault entende por práticas a racionalidade ou a regularidade que organiza o que os homens fazem (‘sistemas de ação na medida em que são habitados pelo pensamento’), que têm um caráter sistemático (saber, poder, ética) e geral (recorrente) e, por isso, constituem uma ‘experiência’ ou um ‘pensamento’ ” (CASTRO, 2009, p. 338).

formas como a questão da saúde vem sendo abordada, investida e investigada na SMED e podem demonstrar o quanto esta questão da saúde, em determinado momento, torna-se objeto de práticas e de discursos de governo. Os documentos a serem analisados são:

Propostas e projetos do Setor de Desenvolvimento de Pessoas.

- Registros de atendimentos e relatórios de atividades do Setor de Desenvolvimento de Pessoas.
- O documento da “CPI da biometria” de 2006.
- Documento da Perícia Médica acerca de questões da saúde do trabalhador.

O material analisado foi escolhido a partir de um problema específico, qual seja: a problematização da saúde no trabalho no contexto da Educação. Este material visa estabelecer relações que possam apontar regularidades discursivas, bem como as descontinuidades e fragmentações que se atualizam nos discursos e práticas.

Os documentos são importantes ferramentas de análise porque são instrumentos discursivos e portam uma “materialidade própria, capazes de produzir efeitos que ultrapassam a intencionalidade do autor” (NETO, 2008). Assim, o que nos interessa nesta análise, é o que está além da prescrição e da concretude dos documentos, ou seja, seus efeitos, suas produções, sua imprevisibilidade. O discurso é “uma prática que forma os objetos de que fala, é uma concepção de consequências teóricas e práticas imediatas” (FISCHER, 2002). Neste sentido devemos olhar o “corpus de análise” como um conjunto de práticas que se associam a diversas práticas sociais, analisando os discursos “como constituidores de sujeitos e corpos, de modos de existência não só de pessoas como de instituições e inclusive de formações sociais mais amplas” (FISCHER, 2002).

Chamemos, se quiserem, de “genealogia” o acoplamento dos conhecimentos eruditos e das memórias locais, acoplamento que permite a constituição de um saber histórico das lutas e a utilização desse saber nas táticas atuais. (FOUCAULT, 2005, p.13)

A pesquisa foi desenvolvida numa perspectiva genealógica na medida em que não nos referimos à análise de um período histórico, mas, ao contrário, nos referimos à análise de um problema que surge em determinado contexto histórico e local (NETO, 2008). A partir da análise dos documentos temos a possibilidade, de colocar em pauta outros saberes, “saberes locais, não legitimados pelos saberes hegemônicos”

(FOUCAULT, 2005). Foucault (2005) aborda três princípios metodológicos necessários numa análise genealógica, os quais consistem em um tríplice deslocamento, “passar para o exterior” de três maneiras: descentrar-se da instituição, da função e do objeto.

O primeiro princípio metodológico seria descentrar-se em relação “à problemática da instituição” substituindo-a pelo “ponto de vista global da tecnologia de poder”. No caso do problema de pesquisa que se apresenta neste trabalho, poderíamos tomar o setor de desenvolvimento de pessoas em sua densidade institucional, com sua organização interna e seus mecanismos disciplinares e de controle, no seu encontro com a instituição médica também em sua própria densidade institucional, produzindo certo discurso médico da educação. Mas, seguindo este princípio, devemos compreender de que forma os saberes pedagógico, médico e administrativo se articulam com um projeto que é global e visa toda a sociedade. (FOUCAULT, 2005).

O segundo princípio metodológico remete ao descentramento em relação à função, já que a mesma nos remete a algo interno. A análise da instituição a partir da função nos remete às funções dadas, esperadas, prescritas, que foram idealizadas em algum momento, mas que são desenvolvidas no dia-a-dia de outra forma, a partir das possibilidades que a realidade impõe nos possibilitando uma avaliação do que ocorre entre o esperado e o alcançado. Então, segundo a proposição do autor, devemos questionar as funções formalizadas por e para este setor, examinando o campo de práticas em que este se situa e como suas práticas operam sobre sujeitos com os quais trabalha.

O terceiro descentramento diz respeito ao objeto. O autor aponta a importância de “recusar-se a adotar o objeto já pronto”, recusando “medir as instituições, as práticas e os saberes” a partir desse objeto já constituído. Portanto, neste trabalho de pesquisa há uma recusa em tomar o adoecimento dos professores como um objeto a ser estudado, pois ele já está previamente definido como problema para a instituição. Este trabalho parte de outro problema, trata-se de “apreender o movimento” pelo qual se constitui “um campo de verdade com objetos de saber”, ou seja, como se constitui um campo de saber-poder acerca da saúde e do sofrimento no trabalho na SMED?

Pretendo desenvolver esta pesquisa, portanto, a partir desse tríplice descentramento, em relação à instituição, à função e ao objeto. Esta metodologia estará permeando as análises acerca da constituição das discursividades, saberes e verdades que compõem as estratégias que sustentam a relação saúde-trabalho-educação no setor de desenvolvimento de pessoas na SMED.

1.1. Breve caracterização da instituição pesquisada:

A Secretaria Municipal de Educação (SMED), que analisaremos, foi criada, enquanto secretaria de governo, há 55 anos e desde então a Rede Municipal de Ensino (RME) cresceu consideravelmente, principalmente após a municipalização da educação. Hoje³ a RME possui 96 escolas municipais e seu quadro funcional conta com 3896 professores, 357 monitores e 235 funcionários (cozinheiras, auxiliares de cozinha e auxiliares de serviços gerais) que atendem um total de 56671 alunos. Além do grupo de trabalhadores que atua nas escolas, a SMED centralizada conta com 405 profissionais que trabalham no apoio técnico-administrativo e na assessoria pedagógica às escolas da RME.

A Educação Infantil da RME está organizada com 33 escolas de tempo integral, que atendem crianças de 0 a 6 anos de idade, e os sete Jardins de Praça, que atendem crianças de 4 a 6 anos em apenas um turno. Para dar conta da grande demanda não atendida de educação infantil a SMED adotou o sistema de convênio com mais de 200 creches comunitárias.

O Ensino Fundamental compõe-se de 55 escolas, sendo: 46 de ensino fundamental; quatro de Educação Especial; uma escola Bilíngue para surdos; uma de ensino médio; uma de ensino básico (desde educação infantil até o ensino médio); uma escola somente com educação de jovens e adultos e uma para jovens em situação de rua. Muitas escolas de ensino fundamental ofertam a Educação de Jovens e Adultos (EJA) no turno da noite. As escolas municipais localizam-se, em sua grande maioria, na periferia da cidade e a maioria possui quadras esportivas, ambientes informatizados, laboratórios de aprendizagem, ginásio, Sala de Integração e Recursos (SIR - que realiza atendimento especializado às crianças que possuem necessidades educacionais especiais). Todas as escolas contam com cozinhas industriais, refeitório, biblioteca e estão ligadas em rede via internet com a SMED.

Em 2010 a Secretária de Educação apresentou o novo organograma da SMED (Anexo 1) elaborado a partir de uma análise das atividades desenvolvidas em todos os setores da SMED, visto que o organograma oficial já não condizia com os setores existentes há bastante tempo. A partir de então a organização da Secretaria apresenta-se da seguinte forma: Diretoria Pedagógica (que compreende todos os setores responsáveis

³ Tomando como referência os dados coletados em 2010.

pela assessoria pedagógica às escolas da RME), Diretoria Administrativa (que compreende todos os setores de apoio administrativo) e a Diretoria de Recursos Humanos (que abarca os setores responsáveis pela vida funcional dos servidores da SMED).

A Diretoria de Recursos Humanos é, neste momento, separada dos demais setores administrativos, ganhando reconhecimento e visibilidade dentro do organograma atual, a partir da compreensão de que a SMED, sendo a Secretaria que possui um dos maiores quadros de servidores de toda a prefeitura, deve ter um RH fortalecido e priorizado. Dentro de uma proposta de alinhamento com as propostas de governo, a SMED passa a trabalhar mais intensamente na lógica da eficiência e do cumprimento de prazos e metas. As diretorias passam a responder diretamente à Secretária de Educação sobre questões pertinentes a sua área. Esta nova configuração do organograma da SMED demonstra o lugar e a importância assumidos pelo RH na SMED, que se aproxima do centro do poder e passa a ocupar uma função estratégica. A Diretoria de Recursos Humanos (RH) tem por função trabalhar com os aspectos funcionais dos servidores da educação, sendo, portanto, responsável pela lotação e movimentação de pessoal, pelos registros da vida funcional, pela viabilização dos afastamentos legais, pelos pedidos de aposentadoria e pela contratação de estagiários. Esta Diretoria compõe-se pela equipe de estágios, equipe de registros, equipe de lotação, remanejamento e substituição de pessoal e pelo Setor de Desenvolvimento de Pessoas.

O Setor de Desenvolvimento de Pessoas foi criado em 2002, com o nome de Núcleo de Desenvolvimento de Recursos Humanos (NDRH) e tinha o objetivo de propor políticas de desenvolvimento de recursos humanos, assessoria no que tange às relações e organização do trabalho, acompanhamento funcional e acompanhamento do estágio probatório. Porém, desde sua implantação, este trabalho sofreu com as mudanças de gestão da SMED e com as questões políticas que determinaram modificações nas propostas e na indicação de novas coordenações. Em decorrência das mudanças na gestão da SMED este trabalho já foi coordenado por cinco equipes diferentes, com diferentes composições e propostas, em função das quais mudou de nome por três vezes: Núcleo de Desenvolvimento de Recursos Humanos (NDRH), Núcleo de Atenção ao Trabalhador em Educação (NATE) e Setor de Desenvolvimento de Pessoas. Hoje, com nova composição de equipe o último nome se mantém e a equipe conta com duas psicólogas, uma professora, duas estagiárias de psicologia, um estagiário de ensino médio e duas servidoras que trabalham no apoio administrativo.

Estas diferentes designações apontam diferenças nos projetos deste setor, marcados pelo contexto histórico em que estas construções aconteceram, apontando possibilidades de análise dos discursos e dos regimes de verdade que os constituem. A análise desenvolvida a seguir trata de observar as condições de possibilidade para a emergência do discurso acerca da saúde do trabalhador da SMED.

Partindo do pressuposto da Análise Institucional de que não existe demanda espontânea, ou seja, toda demanda é produzida pelo pedido e pela oferta, trata-se de observar de que forma o trabalho voltado à saúde do trabalhador vem se desenvolvendo e sendo ofertado no seio do RH da SMED de modo a produzir demandas e encargos, buscando observar como o deslocamento desta oferta pode, de alguma forma, deslocar a demanda. Para desenvolvermos uma análise com inspiração no princípio genealógico é preciso que atualizemos alguns acontecimentos históricos, iniciando pela constituição da escola enquanto campo de trabalho.

2. Processos de constituição da escola enquanto campo de trabalho

Esta dissertação tem por objetivo pensar como a saúde vem se tornando objeto de discurso e de pensamento no interior da Educação, de forma a produzir práticas e saberes, ou seja, analisar de que forma a saúde no trabalho vem se instituindo na educação como objeto de problematização.

Para analisar esta questão faz-se necessário tomar a saúde no trabalho como experiência histórica, a fim de implementarmos uma espécie de volta histórica que nos possibilite observar de que forma esta questão se coloca “explicitamente às margens da vida social”, mas, ao mesmo tempo, “questiona o conjunto da sociedade”. (CASTEL, 1998).

(...) é da história do presente que se trata: o esforço de reentender o surgimento do mais contemporâneo, reconstruindo o sistema das transformações de que a situação atual é herdeira. Voltar-se para o passado com uma questão que é a nossa questão hoje, e escrever o relato de seu advento e de suas principais peripécias. É o que eu vou tentar, porque o presente não é só o contemporâneo. É também efeito de herança, e a memória de tal herança nos é necessária para compreender e agir hoje. (CASTEL, 1998, p.23).

Voltar ao passado, portanto, com a intenção de compreender as possibilidades de emergência de práticas sociais contemporâneas, a partir da análise tanto do plano molar (plano das formas) quanto do plano molecular (plano das forças)⁴. A atenção especial às cristalizações, aos pequenos embates, ao que escapa ao poder constituído, aos discursos que se colocam “às margens da sociedade” (CASTEL, 1998), nos indicam pontos de convergência e divergência das práticas sociais, onde os fluxos se interrompem, e por isso mesmo irrompem e corrompem o que está instituído, forçando a passagem de novos fluxos e a constituição de outros discursos e práticas.

⁴ A ordem molar corresponde às estratificações que delimitam objetos, sujeitos, representações e seus sistemas de referência. A ordem molecular, ao contrário, é a dos fluxos, dos devires, das transições de fases, das intensidades. (GUATTARI e ROLNIK, 1993, p.321).

Proponho assim, um retorno a este passado recente, à história da constituição da educação enquanto campo de trabalho, a fim de analisar de que forma as diferentes configurações sociais atualizam suas tecnologias e mecanismos na constituição da escola, produzindo, em cada momento histórico, modos de ser e trabalhar capazes de produzir processos de ampliação de saúde e processos de adoecimento.

2.1. A invenção da escola:

A escola básica, enquanto equipamento de ensino obrigatório e espaço privilegiado de socialização, é uma invenção relativamente recente na história das civilizações. Tomo a ideia de invenção no sentido de que a constituição da escola enquanto tal resultou de vários mecanismos e dispositivos de poder e da construção de diferentes campos de saber presentes no campo social. Não há como falar em uma naturalidade ou universalidade da escola e, conseqüentemente, do lugar/papel do professor, pois estas são construções sociais que compõe a instituição da Educação. (EIZIRIK e COMERLATO, 1995). Podemos situar a escola como um equipamento que desde seu surgimento operará como componente estratégico nas práticas de governo da população jovem.

O problema do “governo”, segundo Foucault (2008a), eclode no século XVI com a decadência do feudalismo e nascimento dos grandes Estados territoriais (concentração estatal) e com os movimentos de dissidência religiosa (Reforma e da Contrarreforma). Neste cenário, as questões que se colocam são “como se governar, como ser governado, como governar os outros, por quem devemos aceitar ser governados, como fazer para ser o melhor governador possível?”(p.118). Assim se postula como temática central da pedagogia o governo das crianças, o governo das almas e das condutas.

(...) a finalidade do governo está nas coisas que ele dirige (...) e os instrumentos do governo, em vez de serem leis, vão ser diversas táticas.
(FOUCAULT, 2008a, p.132)

A partir do século XVII as táticas do governo das condutas se atualizam em uma série de dispositivos que instrumentalizam e possibilitam a constituição da escola moderna, dedicada, especificamente, à educação e formação das crianças. No século XVIII a escola Medieval dá lugar ao colégio, uma instituição complexa, não apenas de

ensino, mas de vigilância e enquadramento da juventude, um espaço fechado de disciplinamento do corpo. O colégio inicialmente era voltado aos órfãos e tinha a função de evitar que estes se tornassem “vagabundos” ou “criminosos”. O internamento de crianças pobres com finalidades de escolarização significava submetê-las a horas de trabalho e alguma instrução.

Entretanto, foi o desenvolvimento das manufaturas que converteu definitivamente as crianças na guloseima mais cobiçada pelos industriais: diretamente, como mão de obra necessitada de disciplina. (ENGUITA, 1989, p.109)

Assim, com o desenvolvimento das indústrias, numa sociedade marcada pelo desenvolvimento da tecnologia disciplinar, a escola vai gradativamente substituindo a educação religiosa e moral pela disciplina material com vistas à formação de hábitos e comportamentos adequados ao trabalho industrial. Tanto os mecanismos de dominação, quanto a tecnologia disciplinar passam a constituir e compor o aparelho escolar, fabricando não só sujeitos sujeitados, mas indivíduos disciplinados. (FOUCAULT, 2005).

Aos educadores cabia fazer-se obedecer mediante gestos e palavras de ordem, aplicando o disciplinamento do corpo e do tempo de forma precisa com vigilância permanente (ENGUITA, 1989). Também o professor era submetido a esta disciplina rigorosa e precisava cumprir as normas de conduta instituídas pela escola.

Este conjunto de técnicas de poder e de procedimentos de saber faz parte da formação das instituições totalizadoras⁵ e possibilita a constituição da escola da forma como a conhecemos hoje, com seus tempos e espaços definidos dentro de uma lógica disciplinatória. Nesta organização, a escola se mostra como importante espaço de ordenação, de hierarquização de saberes, de desenvolvimento de aptidões, e definição de lugares sociais, onde é possível implementar dispositivos de controle, “forjando ‘o indivíduo’ na aliança com a medicina e a família”. (BARROS, 2001).

Calcada nas concepções racionalistas liberais, a escola estabelece currículos, classifica idades, implementa mecanismos avaliatórios, polariza de um lado a

⁵ Por instituição totalizadora entende-se as instituições que atendem os indivíduos que a compõe na integralidade de suas necessidades, substituindo o convívio familiar e social, estas instituições têm como eixos centrais a hierarquia e a disciplina.

verdade e o certo, e de outro, o erro e o fracasso. Acima de tudo a disciplina. (BARROS, 2001, p.82).

Neste período histórico, marcado pela anatomopolítica, há uma acomodação dos mecanismos de poder sobre o corpo individual. O corpo, como nos indicou Foucault (2005), passa a ser alvo de observação, intervenção e controle, sendo submetido à nova ordem, regulado, bem enquadrado, incluído em categorias, portanto, produtivo. A introdução da tecnologia disciplinar nas instituições como a escola, o hospital, o quartel, a prisão, as fábricas, dá-se pela necessidade de treinar os indivíduos, visando o controle do corpo para obter o máximo de eficiência.

A noção de indivíduo é então forjada através da lógica disciplinar instaurada no interior de um ambiente fechado, a partir da sujeição dos corpos a uma regra de visibilidade no espaço e a uma regra de segmentaridade no tempo; com isso, seria possível exercer uma vigilância generalizada. (...) O poder disciplinar se encarregará então de vincular cada indivíduo a uma identidade bem determinada de uma vez por todas e criar assim a ideia de uma subjetividade privatizada. (SILVA, 2005, p. 32).

Foucault (2008a) salienta que é a partir da norma, na sociedade disciplinar, que se desenvolvem os padrões de normalidade a que todos os indivíduos passam a ser comparados. A normalização disciplinar consiste em estabelecer um modelo ótimo, em função de um objetivo, a partir do qual se busca enquadrar as pessoas conforme este modelo. Por isso Foucault diz que o que acontece na tecnologia disciplinar é uma “normação” das condutas, já que a norma serve para identificar e modificar os comportamentos, gestos, enfim as pessoas que destoam, classificando-as conforme seu perfil, ou seu desempenho, estabelecendo objetivos a serem desenvolvidos, com o intuito de estabelecer procedimentos de adestramento progressivo e controle permanente sobre as pessoas, demarcando os aptos e os inaptos, os capazes e os incapazes de produzir, trabalhar ou estudar.

Contudo a tecnologia disciplinar mostrou-se ineficiente para enfrentar as relações de produção da sociedade industrial. Há, neste momento, uma sobreposição das formas de dominação, que incluem uma tecnologia de poder capaz de incidir, não mais sobre o corpo individual em situação de confinamento, mas sobre a população que necessitava de um controle mais sutil e invisível. Esta outra racionalidade de governo da população, que utiliza dispositivos de segurança, e começa a ganhar força e importância

em meados do século XVIII, adentra o território escolar estabelecendo novas formas de governamentalidade.

Aqui ao contrário, vamos ter uma identificação do normal e do anormal, vamos ter uma identificação das diferentes curvas de normalidade, e a operação de normalização vai consistir em fazer essas diferentes distribuições de normalidade funcionarem umas em relação às outras e em fazer de sorte que as mais desfavoráveis sejam trazidas às que são mais favoráveis.” (Foucault, 2008, p.82-83)

A “normação” dá lugar à *normalização*, pois é a partir do estudo da normalidade que a norma se estabelece cumprindo um “papel operatório”. Neste momento a escola é o lugar privilegiado de normalização desta infância e todo aparato escolar é pensado a partir dos padrões sociais de normalidade. Esta padronização é estabelecida a partir de uma série de estudos: como a criança aprende, com qual idade a criança é capaz de adquirir determinados conhecimentos, quais são os melhores métodos e técnicas de ensino, quais são os métodos mais eficazes de medir este conhecimento. Uma série de testes psicológicos é também desenvolvida para medir a prontidão das crianças para os estudos, bem como para medir o QI, a memória, a capacidade de concentração, as habilidades motoras e as características de personalidade dos pequenos indivíduos.

A estatística (tecnologia fundamental dos mecanismos de segurança) calcula, mede e, portanto, estabelece os limites desta normalidade, enquadrando e identificando as crianças e adultos a partir das curvas de normalidade, anormalidade e desvios padrões. A educação é pautada pela curva de normalidade estabelecida como padrão, dando início a uma prática que perdura até hoje, que consiste no encaminhamento das crianças (para fora da sala de aula, e para fora da escola) para atendimento com orientadoras educacionais, psicólogos, médicos, neurologistas, fonoaudiólogos e, até com psiquiatras, dependendo da categoria de anormalidade em que a mesma se enquadra.

Vemos aí, nestes mecanismos de segurança, outro tipo de poder que incide sobre a vida da população: a biopolítica. A preocupação com a saúde física e mental dos sujeitos traz em si o desejo e a necessidade de atuar sobre sua vida na tentativa de ampliá-la e qualificá-la. A biopolítica passa a constituir o governo das escolas, na medida em que este poder se amplia para toda a população escolar, na medida em que todos estão sujeitos a ele. A biopolítica está presente nas diferentes formas de gerir a

vida escolar, desde a sala de aula até as práticas de gestão de recursos humanos, hoje chamado de gestão de pessoas. As políticas de Educação representam as práticas dessa governamentalidade nas escolas compondo um campo de saber específico e desenvolvendo mecanismos e táticas de exercício deste poder.

2.2. A educação brasileira:

No Brasil, a educação escolar se desenvolve segundo as características do desenvolvimento da sociedade brasileira calcada no clientelismo e no patrimonialismo como tecnologias essenciais do Estado desde a época do Império. Segundo Romanelli (1986), a educação escolar iniciou com a chegada dos padres da Companhia de Jesus e destinava-se aos filhos homens dos donos das terras, com exceção dos primogênitos aos quais cabia administrar os negócios da família. A escola jesuítica não tinha preocupação de qualificar seus alunos para o trabalho, não contribuía para modificar a vida social e econômica do Brasil e se configurava como educação acadêmica e aristocrática voltada para a elite brasileira.

Durante a Primeira República (1889-1930), a educação ainda se desenvolvia segundo os padrões da cultura europeia, era destinada à minoria mais favorecida da sociedade, fortalecendo a distinção das classes, a exclusão da população do acesso ao ensino e a desvinculação da discussão da realidade sociopolítica do país. Neste período o “professor era o centro do processo”, sendo o responsável por todo o processo de trabalho, realizando o planejamento, definindo a metodologia e aplicando a avaliação, em “uma escola pouco estratificada em funções”. O professor tinha o status de mestre e ocupava um lugar de reconhecimento frente à sociedade devido à elitização da Educação (ROCHA e GOMES, 2001). A demanda voltada à escola e ao professor era a manutenção do status quo, através de uma educação retórica, humanística e acadêmica.

O surgimento e ascensão da pequena burguesia, radicada na zona urbana, dispara uma composição social heterogênea que complexifica e problematiza a escola tal como ela se constituía, forçando várias tentativas de reformas na educação brasileira. A primeira reforma foi de Benjamin Constant que consagrou o ensino seriado através da inclusão de disciplinas científicas no currículo. Contudo, esta reforma:

(...) não teve o cuidado de pensar a educação a partir de uma realidade dada, pecando, portanto pela base e sofrendo dos males de que vão padecer quase

todas as reformas educacionais que se tentou implantar no Brasil. (ROMANELLI, 1978, p.42).

Há uma distância entre o produto oferecido pela escola e as necessidades dos diferentes modelos de desenvolvimento adotados no país, no que se refere à formação das pessoas e à qualificação para o trabalho. As exigências da sociedade industrial impunham a necessidade de modificar profundamente as formas de ver a educação. Nos países da Europa, este processo, aliado à emergência do capitalismo, acarretou na responsabilização do Estado pela educação do povo, culminando na instituição da escola pública, obrigatória e gratuita, no final do século XIX. (EIZIRIK, 1995, p.57).

No Brasil, a instituição da escola gratuita e obrigatória demora a se instaurar, mesmo com o processo de liberalização da sociedade brasileira, que culminou na Revolução de 1930. A intensificação do desenvolvimento industrial e a urbanização acirraram a necessidade de expandir o ensino à população, no intuito de aumentar a oferta de mão de obra qualificada e a organização de um mercado consumidor interno.

O tipo de escola que passou a expandir-se foi o mesmo que até então educara as elites e essa expansão, obedecendo, como já disse, às pressões da demanda e controlada pelas elites, jamais ocorreu de forma que tornasse universal e gratuita a escola elementar e adequado e suficiente o ensino médio superior. Assumindo a forma de luta de classes, a expansão da educação no Brasil, (...) obedeceu às normas da instabilidade própria de uma sociedade heterogênea profundamente marcada por uma herança cultural academicista e aristocrática. (ROMANELLI, 1985, p.61).

Romanelli (1985) afirma que a escola manteve-se em atraso em relação ao sistema global de desenvolvimento, pois as deficiências estruturais do sistema escolar oferecido não possibilitaram a absorção da demanda potencial da população, conseqüentemente, não atendeu à demanda de formação da indústria em crescimento.

Em decorrência da pressão imediata das demandas sociais, há um rápido e desordenado crescimento do número de escolas que, por carecer de planejamento prévio por parte do Estado, já nascem com carência de recursos materiais e de professores qualificados. Esta situação fez necessária a contratação de muitos professores leigos⁶,

⁶ Segundo Cláudia Murta (2007), do Instituto de Psicologia da USP, o professor leigo é aquele que ingressa no magistério tendo cursado o mínimo de escolaridade, muitas vezes sem completar a quarta série primária. O professor leigo assume a profissão mesmo estando à margem do sistema oficial de formação e credenciamento pedagógico. A autora considera que “a docência leiga é uma descontinuidade, uma fratura no discurso da pedagogia moderna, apesar de ter se mostrado como parte

responsáveis pela educação formal das comunidades até então excluídas do processo de ensino. A popularização da educação sem qualquer adequação do ensino às diferentes realidades sociais, além da falta de recursos materiais e falta de professores, contribuiu para o aumento significativo do fracasso escolar. Neste momento, o professor passa a ser responsabilizado por não reclassificar os sujeitos à sociedade, dando início ao processo de crítica e desvalorização do magistério, bem como a deterioração das condições de trabalho. (ROCHA e GOMES, 2001, p.256).

O Estado Novo (1936-1945) traz a implicação da educação com a sociedade industrial, ligada ao nacionalismo e autoritarismo como forma de governo. Há uma preocupação com a formação do cidadão para o Estado, bem como uma preocupação com o disciplinamento dos sujeitos com relação às questões de saúde física e psicológica. A Constituição de 1946 apresenta um espírito liberal e democrático e estabelece que a União deve legislar sobre as diretrizes e bases da educação nacional, prevendo que a educação “é direito de todos”, que o ensino primário é obrigatório e gratuito a todos, e pretende destinar recursos mínimos à educação. Contudo, a legislação não cumpre o papel de garantir mudanças qualitativas no ensino, assim como o Estado não consegue garantir a efetivação destes direitos à população.

Em 1964 o país é alvo de um golpe militar que depõem o presidente e instaura uma ditadura militar que se estende por vinte e um anos. O governo espelha na educação seu caráter antidemocrático, perseguindo professores e estudantes por seus posicionamentos ideológicos, invadindo universidades, fazendo calar quaisquer pessoas ou movimento que julgasse perigosos ou de cunho comunista.

A década de 70 é conhecida pelo milagre brasileiro em função do grande crescimento econômico. O país vive um momento de abundância de recursos financeiros, que possibilita a expansão e estruturação tecnocrática do aparelho estatal.

O Estado assume o papel de forjador do crescimento, desempenhando funções de regulamentação, financiamento, execução e produção, principalmente nas áreas estratégicas. (ZULKE, 2007, p. 38)

O crescimento econômico é seguido de um fortalecimento e investimento na educação em todos os níveis de ensino. Neste período há a expansão das universidades em todo território nacional, o fortalecimento da educação tecnicista e a aprovação de

integrante desse mesmo discurso”. Disponível em: <http://www.usp.br/agen/repgs/2007/pags/013.htm>, acessado em 20 de janeiro de 2011.

uma nova edição do planejamento nacional dos currículos assegurado pela Lei 5.692/1971 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

Os anos do regime militar (1964-1985), segundo diz Ferreira Jr. e Bittar (2006), coincidiram com três fenômenos associados, decorrentes da política econômica e educacional, e alteraram radicalmente a configuração de classe dos docentes desse nível de ensino: a rápida expansão numérica demandada pela obrigatoriedade da escola fundamental de oito anos instituída pela Lei n. 5.692/71, a aceleração da formação docente proposta pela reforma universitária de 1968 e o arrocho salarial durante todo o período da ditadura. (GARCIA e ANADON, 2009)

A perda de status social e econômico aproxima os professores das lutas políticas e sindicais dos demais trabalhadores. Após um período de muitas greves e mobilizações (principalmente no final da década de 70 e na década de 80) a categoria reconquista algum reconhecimento social, e tem algum reajuste salarial, mas que, nem de longe recuperam as perdas advindas do período militar.

2.2.1. A feminilização do trabalho na Educação:

Entre a década de 30 e a década de 70, tivemos um período de crescente industrialização do país que trouxe a necessidade de qualificação da mão-de-obra e grande expansão de postos de trabalho tanto na indústria, quanto na educação. Os homens, em sua maioria, dirigiram-se ao trabalho operário nas indústrias, trabalho este considerado duro e exaustivo.

Coube às mulheres ocupar o trabalho na educação, considerado um trabalho mais leve, compatível com o trabalho de casa e, portanto, complementar à renda do homem. Contudo, no cotidiano da realidade escolar, o trabalho do professor exige horas extras de atividade, planejamento e investimento, contribuindo para jornadas duplas e, até mesmo, triplas, de trabalho. (ROCHA e GOMES, 2001).

Ao mesmo tempo, a identificação da mulher com os cuidados da criança pequena, influencia na concepção de que a escola primária se constitui como extensão da família e da casa. A formação das professoras cumpria, assim, com a função social de preparação da mulher para assumir, no futuro, a organização da casa e a educação dos filhos. Paralelamente se desenvolve a concepção de que a mulher escolhe trabalhos

que acentuam sua vocação (de mãe, cuidadora, protetora...), não se deixando envolver pelo desejo de prestígio e crescimento profissional. Estas duas concepções, construídas socialmente, colam a educação a um lugar de trabalho pouco reconhecido profissionalmente, acentuando o processo de desvalorização do magistério.

O conceito de renda familiar complementar, bem como este caráter vocacional, esvaziam o estatuto profissional dos professores e, por conseguinte, enfraquecem sua inserção nas discussões por melhores condições de trabalho e remuneração.

Neste momento de crescimento industrial, a educação para o trabalho passa a ter uma valorização social, acenando com a possibilidade de ascensão social através da colocação no mercado de trabalho. Portanto, o trabalho do professor perde em status e reconhecimento em relação ao trabalho operário, pois a ênfase no tecnicismo acentua a dicotomia entre trabalho manual (trabalho operário) e trabalho intelectual. Esta cisão “dissociará gradativamente o trabalho intelectual de sua perspectiva desgastante, disciplinada, descaracterizando o ensino como trabalho” e, conseqüentemente, apartando o professor de seu lugar de trabalhador, já que, nesta concepção, “ensinar, estudar e pensar”, não são “atividades qualificadas como trabalho”. (ROCHA e GOMES, 2001, p.257).

2.2.2. A educação no contexto neoliberal:

A década de 80 é marcada pela abertura política que possibilita os movimentos de redemocratização do país e a aprovação da Constituição de 1988, trazendo importantes avanços na garantia de direitos sociais e políticos. Economicamente o país vive um período de forte recessão com escassez de recursos financeiros e crescente endividamento do Estado. Mundialmente os anos 80 marcam a crise estrutural do capitalismo, disparando a discussão e a implementação de um conjunto de medidas a serem adotadas nos diferentes países, que desencadearam um reposicionamento do Estado diante das estratégias de transformação social.

A década de 90 caracteriza-se pela busca de estabilização macroeconômica e pela reforma das instituições públicas, visando à consolidação das estratégias globalizantes. Neste período o Brasil inicia a Reforma do Estado com o objetivo de alavancar a modernização e a inserção do país no mundo globalizado. O governo, com apoio da mídia, institui “práticas discursivas capazes de garantir as condições de funcionamento do mercado como uma necessidade primordial para as mudanças na

máquina estatal” (ZULKE, 2007). A produção de discursividades produz a defesa da Reforma, que tinha a intenção de melhorar a qualidade, aumentar a competitividade e reduzir custos dos serviços públicos. Estes princípios gestados na esfera estatal reforçam a imagem denegrada do funcionário público ineficiente, com promessas a população de reverter esta condição, garantindo, assim, um caráter flexível e eficiente no enfrentamento dos desafios impostos pela crescente demanda de serviço ao poder público.

A Reforma do Estado pode ser entendida como um dispositivo de modernização e de inserção do país no mundo globalizado. A nova ordem mundial caracteriza-se pela passagem do Estado de bem-estar social para o Estado gestor, na medida em que o Estado tenta ser “menos executor e mais inteligente/gestor” (ZULKE, 2007). A racionalidade empresarial e as teorias organizacionais, do mundo globalizado de acumulação flexível, adentram a estrutura estatal, incutindo a racionalidade mercantil na esfera pública.

A educação, como uma importante instituição social, também é alvo de sucessivas reformas. Do fim do governo militar até os dias de hoje, a educação vai adquirindo cada vez mais um mais um cunho político e menos pedagógico, decorrente da instituição de programas e projetos de governo na área da educação. Essas reformas passam a ser realizadas em gabinetes, por especialistas, sem a interferência ou discussão com os professores. Neste período reforça-se a presença de especialistas nas escolas, estabelecendo uma relação de tutela dos professores com relação aos técnicos, que, ao mesmo tempo em que isenta os professores de alguns encaminhamentos e decisões, os retira do processo de intervenção e desqualifica seu saber acerca de seu aluno.

A organização taylorista/fordista do trabalho se mantém na escola, instituindo a hierarquia e a burocratização no ensino, onde o professor passa a executar políticas e tarefas, muitas vezes, distantes das discussões pedagógicas das diferentes realidades brasileiras.

As práticas são normatizantes e o trabalho do professor e do aluno exige pouco pensamento, sendo que o que ganha consistência é a rotina enquanto execução mecânica da tarefa. Nessa linha de montagem, o importante é a competência da equipe que planeja, enquanto o professor perde a dimensão do sentido do seu trabalho. (ROCHA e GOMES, 2001, p.260).

Além das características fordistas presentes no trabalho da educação, vemos, a partir do final do século XX, as reformas e políticas da educação pautadas pelo ideário neoliberal e por diretrizes ditadas por organismos financeiros internacionais, os quais vem causando uma intensificação e precarização do trabalho docente. Garcia e Anadon (2009) entendem “as reformas educacionais como dispositivos de recomposição dos mecanismos de regulação social no interior dos aparatos educacionais e escolares, e de instituição de novas racionalidades de governo” dos professores.

As reformas educacionais se concretizam na aprovação da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996 (LDB) e nas suas constantes revisões. A nova LDB traz mudanças importantes na racionalidade do trabalho da educação, pois institui a democratização do ensino, a universalização do acesso, a qualificação da educação, a possibilidade da organização do currículo conforme as necessidades de cada região, inclusão de conteúdos transversais às disciplinas formais, entre outras. Além disso, a LDB de 1996 prevê a instituição de 200 dias letivos e 800 horas de atividades pedagógicas. A elaboração da proposta pedagógica compete aos estabelecimentos escolares em parceria com a comunidade escolar e sua elaboração está prevista como função docente.

Essa nova racionalidade implícita na LDB fornece “uma série de ordenamentos para a organização dos currículos e do ensino e criam um campo de possibilidades para a ação dos professores e de outros agentes educacionais” (GARCIA e ANADON, 2009), ou seja, essa governamentalidade, embutida nas reformas educacionais do final do século XX, volta-se para o governo da subjetividade dos educadores, através da qual lhes é imputado o controle do seu próprio trabalho.

Políticas de descentralização administrativa e financeira combinadas com controle central das políticas trazem a possibilidade de gerenciamento das escolas, onde a educação passa a ser pautada pela gestão pedagógica, política, financeira e administrativa. As escolas possuem autonomia na gestão escolar, mas esta autonomia é controlada, não tanto por mecanismos externos, como no auge da economia taylorista e fordista, mas por mecanismos internos de controle. Estabelece-se o controle social, onde todos são responsáveis pelo bom gerenciamento da escola, (direção, professores, pais, alunos, comunidade escolar e, agora, os amigos da escola).

Autonomia vigiada de dentro. Agora o controle não é mais exercido de fora, pela direção da escola ou pelo governo. O controle é englobado no dia a dia de trabalho do professor que logo o assume e passa a exigir-se cada vez mais, tanto no trabalho direto

com os alunos, quanto na sua formação profissional. Muitas escolas e redes de ensino inserem a formação continuada na carga horária de trabalho dos professores.

Estas características do trabalho flexível pautam os modos de trabalhar na escola. O acionamento destes mecanismos de controle reproduz, na escola, a lógica das competências e eficiências individuais, assim como nas empresas modernas onde o foco privilegiado é o estímulo à competição com aumento da produtividade. O trabalhador passa a ser sujeito e não mais objeto da economia. Como sujeito ele se coloca, se objetiva e se subjetiva como trabalhador. Não é mais constituído pelas forças econômicas mas passa a constituí-las. É a emergência da possibilidade de subjetivação no campo do trabalho pela dobra das forças sobre si mesmas. A produção deste espaço de subjetivação possibilita assim a emergência do professor como trabalhador, como sujeito desta máquina econômica.

A demanda dirigida ao professor/trabalhador contempla a polivalência e a flexibilidade, em detrimento da especialização. O professor/trabalhador deve ser capaz de integrar à sua especialidade, outras áreas de conhecimento e de ação que ampliem suas possibilidades de aproveitamento no ambiente escolar.

Esta suposta autonomia das escolas possibilita, ainda, a entrada de outras responsabilidades no âmbito escolar, resultante da intensificação da vida e do trabalho na sociedade, que imputa aos sujeitos um ritmo de vida cada vez mais acelerado, dificultando às famílias o cumprimento de obrigações e tarefas que hoje estão sendo delegadas às escolas. Houve uma ampliação imensa das tarefas da escola seguida de uma rápida naturalização destas obrigações que anteriormente eram realizadas no âmbito familiar.

A intensificação e a precarização do trabalho docente pode ser observada hoje, tanto no ritmo acelerado que também adentra o território escolar, na necessidade de formação continuada, na desqualificação da formação profissional pela pedagogia oficial das competências, na ampliação das tarefas da escola, no desempenho de tarefas administrativo-burocráticas, nos salários que ainda não recuperaram as perdas advindas do período militar, trazendo a necessidade do alargamento das jornadas de trabalho.

Também a padronização dos currículos do ensino básico e da formação docente e a instituição de exames nacionais favoreceram a emergência de novas estratégias de controle, baseadas na auditoria, no desempenho e no recrudescimento da culpa e da autorresponsabilização docentes. Essas estratégias estão deslocando, em parte, formas de controle do trabalho

docente que predominaram na organização curricular da década de 1970, baseadas na vigilância e supervisão direta dos professores pelos chamados especialistas da educação e na demanda intensa de trabalho burocrático para prestação de contas do ensino. (GARCIA e ANADON, 2009).

Neste compasso as reformas educacionais vêm tentando “transformar os fracassos em sucessos, aliando quantidade a qualidade”. Estas reformas se sustentam num “eixo burocrático, tecnicista e tutelar”, para tentar alterar o “funcionamento das escolas, os sentidos da educação e a organização do trabalho docente”, transformando a escola numa “pretensa máquina de ensinar”. (HECKERT et al, 2001).

Novas tecnologias educacionais como técnicas de qualidade total adentram o cotidiano escolar tentando padronizar modos de funcionamento da escola, planificar planejamentos, individualizando ainda mais o desempenho de professores e alunos. (HECKERT et al, 2001, p.125).

Desta forma, observa-se que a sobrecarga diária do trabalho nas escolas, aliada a crescente desvalorização do trabalho na educação, bem como a inserção de um caráter mais tecnicista e político, numa escola burocratizada e flexível, não acompanham as discussões acerca das condições de trabalho ou de saúde do trabalhador. Constata-se o adoecimento e o conseqüente afastamento do trabalho dos trabalhadores em educação, mas os índices produzidos não geram análise do trabalho. A discussão da saúde do trabalhador, principalmente nos serviços públicos, é bastante recente e não acompanha, conforme veremos, as discussões dos setores industriais.

3. Saúde do Trabalhador e a Educação:

A saúde do trabalhador vem sendo discutida enquanto política tanto no cenário mundial quanto nacional, mas o discurso produzido, muitas vezes, é tomado como problema para gestão de recursos humanos a partir de uma lógica produtivista. Ao tomar a saúde como oposição à doença, as propostas e intervenções de diferentes programas e projetos políticos demonstram a intenção de reverter índices de afastamento do trabalho ocasionados pelo adoecimento dos funcionários, evidenciando o objetivo de aumentar a força produtiva da população.

O produtivismo inerente aos programas e projetos de saúde do trabalhador remonta a noso-política surgida no século XVIII, que colocou a saúde no centro das preocupações político-econômicas da época. Naquele momento histórico, o poder político tomou a saúde e o bem-estar físico da população como um dos objetivos essenciais, colocando a saúde como “dever de cada um e objetivo geral” (FOUCAULT, 2008b). As questões biológicas da população (aumento de expectativa de vida e da natalidade, controle da mortalidade, diminuição dos aspectos patogênicos, etc.), assim como o corpo individual e o corpo da população foram organizados em torno de dispositivos capazes de assegurar não apenas sua sujeição, mas o aumento constante de sua utilidade.

Estes mecanismos, essenciais para a gestão econômica, se reproduzem de diferentes formas na sociedade capitalista atual, pois através deles é possível preservar, manter e aumentar a força de trabalho da população. Estes elementos conformam as condições de emergência da saúde como objeto de saber e de poder no mundo do trabalho. Assim, é nesta concepção produtivista que a Medicina do Trabalho - enquanto uma especialidade médica - constituiu-se, formando um campo de saber-poder acerca das preocupações com a saúde e a integridade física dos trabalhadores.

3.1. A Medicina do Trabalho:

A Medicina do Trabalho, centrada na figura do médico, adentra o espaço físico das indústrias no início do século XIX, durante a Revolução Industrial, com o objetivo

de assegurar proteção contra os riscos do trabalho, estabelecer e manter um alto nível de “bem-estar físico e mental” e promover sua adaptação, buscando sua colocação em postos de trabalho conforme suas aptidões. (MENDES e DIAS, 1991).

O primeiro serviço de Medicina do Trabalho nasce em 1830, com o objetivo de desenvolver um trabalho preventivo, onde o médico (de confiança do empresário) deveria atuar como intermediário entre empregador e empregados, buscando evitar os adoecimentos e afastamentos do trabalho e a consequente perda de produtividade. Com caráter marcadamente positivista e disciplinar, propõe ações exclusivamente sobre o indivíduo, tanto no diagnóstico quanto no tratamento de problemas orgânicos. O sofrimento e o adoecimento são confinados às discussões médicas, sendo imputada ao indivíduo a responsabilidade por sua resolução. A saúde é vista como uma questão do indivíduo e só é passível de discussão quando aponta para o aumento da produtividade, já que essa técnica de poder causa um processo de seleção e de fragmentação dos sujeitos.

O foco de atenção da Medicina do Trabalho são os trabalhadores das indústrias, principalmente a classe operária, que estava mais exposta aos fatores de risco externo e sua ausência do trabalho onerava todo processo produtivo. Esta especialidade não incide diretamente sobre os trabalhadores de outros setores produtivos.

3.2. A Saúde Ocupacional:

A Medicina do Trabalho mostra-se impotente para intervir sobre os problemas de saúde causados pela intensificação do trabalho durante e após a II Guerra Mundial, bem como pelos novos processos de produção que se desenvolveram com a evolução das tecnologias industriais e com o rearranjo da divisão internacional do trabalho (MENDES e DIAS, 1991). Um novo campo de saber-poder desenvolve-se em resposta a esta complexidade do mundo do trabalho: a Saúde Ocupacional surge com propostas de multi e interdisciplinaridade e ênfase na higiene ambiental, com o objetivo de intervir nos locais de trabalho, controlando os riscos ambientais.

A Saúde Ocupacional no Brasil surge tardiamente, mas segue os processos dos demais países com a criação da área de Saúde Ocupacional na Faculdade de Saúde Pública da USP, com a criação da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO) e com mudanças na legislação trabalhista.

As práticas de intervenção em saúde e trabalho tinham, neste momento, a tendência de estabelecer o nexo causal entre ambiente e produção de saúde-doença. O nexo causal teve (e ainda tem) uma importância histórica nas lutas dos trabalhadores quanto às questões de segurança, organização e condições de trabalho, contribuindo para o desenvolvimento de reivindicações junto aos Sindicatos, através das quais foi possível denunciar condições de trabalho precárias e nocivas e seus efeitos sobre a saúde (MINAYO-GOMES e BARROS, 2002).

A visibilidade das causas do adoecimento contribuiu nesta luta política dos trabalhadores possibilitando a conquista de ambientes de trabalho mais saudáveis e adequados, bem como para a adoção de diferentes métodos de segurança. Contudo, a Saúde Ocupacional não conseguiu implicar os trabalhadores na discussão da sua relação com a organização do trabalho, o que impossibilitou, neste momento, de ir além da pesquisa e investigação das diversas causas de adoecimento no trabalho.

3.3. A Saúde do Trabalhador:

A necessidade de implicar os próprios trabalhadores na discussão da saúde no trabalho entra em sintonia com a eclosão, no final da década de 60, de vários movimentos sociais de contestação e questionamento da sociedade. Na França eclode o movimento de Maio de 68, nos EUA o movimento hippie, no Brasil os movimentos culturais como o Tropicalismo e os movimentos de contestação à ditadura, na Itália surgem os movimentos dos operários com a exigência de participação dos trabalhadores nas discussões e deliberações acerca das questões de saúde e segurança. Este processo social de intensas mudanças ajudou a conformar o campo da Saúde do Trabalhador, cujo objeto é o “processo de saúde e doença dos grupos humanos, em sua relação com o trabalho”. (MENDES e DIAS, 1991).

Neste contexto, os movimentos sindicais ganham força e disparam as discussões acerca da saúde, segurança e remuneração, caracterizando um período marcado pelas greves. A primeira greve de professores no Brasil data de 1956, no Rio de Janeiro, período anterior à constituição dos sindicatos da categoria. Esta greve de professores secundários, segundo Vicentinin (2005), visava denunciar a “exploração que sofriam por parte dos proprietários dos colégios”, os quais dominavam o ensino naquele Estado. Este fato foi inaceitável na época pelo movimento ser compreendido como “mau exemplo” para as crianças.

Em 1963, São Paulo é palco da greve das professoras primárias que lutavam contra a desvalorização salarial. Esta greve ganhou destaque na imprensa da época, pois apesar de ser uma prática considerada chocante para essa categoria profissional, tornou-se “aceitável por manter a imagem tradicional do magistério”, já que as professoras que participavam da greve estavam “cuidadosamente vestidas” e com “sorriso no rosto” (VICENTININ, 2005).

As greves realizadas, no final dos anos 1970 em diversas regiões do país, insurgiram como denúncia e reação contra a precariedade das condições de trabalho impostas pelo Estado, devido à expansão desordenada do ensino secundário. Estes professores sofreram forte repressão à mobilização da categoria, devido ao regime militar em vigor. Estes movimentos “registraram a emergência de um novo modelo de professor – barbudo, com cabelos compridos e calça jeans” (...) que “rompia totalmente com a imagem tradicional da profissão gerando opiniões contraditórias a respeito das mudanças que pretendia instaurar” (VICENTININ, 2005).

No Rio Grande do Sul as greves e movimentos dos professores municipais, possibilitaram a construção de um Plano de Carreira para a categoria, com salário e benefícios diferenciados dos demais servidores municipais, bem como um sistema de progressão funcional específico.

Como resposta a estes movimentos de contestação, são instituídas novas políticas sociais, que tomam a roupagem de lei e introduzem significativas mudanças na legislação do trabalho, em especial nos aspectos de saúde e segurança, gerando, com isso, mudanças no mundo do trabalho, principalmente nas indústrias. Ao mesmo tempo, a visibilidade das causas do adoecimento contribuiu na luta política dos trabalhadores possibilitando a conquista de ambientes de trabalho mais saudáveis e adequados, bem como para a adoção de diferentes métodos de segurança.

As principais modificações da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) são instituídas através da Lei [nº 6.514, de 22/12/1977](#)⁷, e referem-se à obrigatoriedade das empresas de implantar e manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho. A CLT prevê, assim, a instituição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA – a ser composta por um técnico em saúde e segurança do trabalho, por representantes designados pelo empregador e representantes eleitos pelos empregados. Porém, a CIPA está prevista somente para os trabalhadores celetistas, não abrangendo os órgãos públicos.

⁷ Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6514.htm#capV

A partir da reivindicação dos servidores públicos municipais, a Prefeitura regulamentou a Comissão de Saúde e Segurança no Trabalho - CSST – através do decreto número 14.705, de 05/11/2004 (27 anos após a promulgação da CLT), publicado no Diário Oficial de Porto Alegre (DOPA) de 24/11/2004. A CSST destina-se a todos os servidores públicos municipais e tem por objetivo principal atuar na formulação e desenvolvimento de atividades de prevenção de acidentes e doenças do trabalho e de melhoria das condições nos ambientes de trabalho nas diferentes repartições da Prefeitura.

Os objetivos e competências da CSST revelam sua preocupação com o ambiente de trabalho e com os riscos que este pode ter à segurança e à saúde dos servidores. Acentua-se seu caráter fiscalizador, investigativo, mas, também, preventivo, marcado pelos pressupostos da Saúde Ocupacional, com a preocupação de inserir os próprios trabalhadores nas discussões acerca de sua saúde e segurança no trabalho.

Ao mesmo tempo, as mudanças da CLT também atualizam algumas ações e intervenções da Medicina do Trabalho, pois, conforme previsto no artigo 168, § 2º, da CLT, as empresas tem obrigatoriedade de instituir Serviços de Medicina do Trabalho como forma de proteção e investigação das doenças do trabalho.

Especificamente com relação à saúde do servidor municipal, a PMPA institui e mantém o Serviço de Medicina do Trabalho, através da Equipe de Perícia Médica (EPM) e dos Núcleos de Atenção à Saúde do Servidor (NASS)⁸, sob a coordenação da Gerência de Saúde do Servidor Municipal, da Secretaria Municipal de Saúde⁹. A EPM realiza os exames médicos periciais dos servidores da Prefeitura e emite pareceres médicos relativos à concessão de licenças e afastamentos. Os NASS efetuam avaliações periciais e concedem licenças e afastamentos aos servidores nos primeiros 15 dias. Estes dois serviços são conhecidos na Prefeitura como “biometria”. A palavra biometria vem do grego, *bios* significa vida e *metron* significa medida, portanto biometria é a medida da vida, ou melhor, é o estudo estatístico das características físicas ou comportamentais dos seres vivos.

Na Prefeitura a palavra Biometria vem sendo identificada a um espaço médico, provavelmente porque este serviço tem a tarefa de “medir” a saúde dos servidores, ou seja, tem a função de avaliar a real gravidade das patologias apresentadas pelos

⁸ Conforme organograma em anexo

⁹ Além da EPM e dos NASS, a Gerência de Saúde do Servidor Municipal possui uma Equipe de Apoio Administrativo (EAA), uma Equipe de Atenção à Saúde (EAS) e uma Equipe de Perícia Técnica (EPT) – compete a esta última ações de controle, avaliação e prevenção sobre as condições e os ambientes de trabalho dos servidores.

servidores, analisar o quanto estas são passíveis ou não de afastamento do trabalho para, finalmente, atribuir o tempo necessário de afastamento do trabalho para sua recuperação.

Quando a LTS excede 15 dias de afastamento, o servidor é encaminhado à Gerência de Saúde do Servidor Municipal (GSSM), onde é avaliado, conforme a patologia apresentada, por um médico especialista da Equipe de Perícia Médica (EPM). Além da concessão destas LTS, a Equipe de Perícia Médica é responsável pela avaliação da capacidade laborativa dos servidores que apresentam dificuldades de exercer plenamente as funções do seu cargo. Esta avaliação pode levar à delimitação de tarefas, à readaptação de função¹⁰, à aposentadoria por invalidez ou à liberação para o exercício do seu cargo.

Portanto, cabe à perícia médica avaliar, analisar, medir a saúde dos servidores públicos municipais. Cabe ao saber médico a palavra decisiva quanto à capacidade de trabalho de cada funcionário, assim como lhe cabe a tarefa de investigar se os atestados e laudos médicos particulares condizem com a real situação de saúde destes funcionários.

A figura do perito, que define ou reconhece nexos causais, reafirma práticas de tutela e de ‘especialismos mortíferos’. Logo, ao mesmo tempo em que é uma estratégia importante de luta, precisa ser problematizada para que se possa abrir para outras possibilidades de intervenção, em que o trabalhador, o coletivo de trabalho, tenha papel principal nesse cenário. (MINAYO-GOMES e BARROS, 2002).

A função da perícia médica (independente de ser ligado ao setor público ou privado) pode ser entendida enquanto atualização de uma estratégia biopolítica, já que a vida e a saúde são tomadas, cotidianamente, como objeto de interesse político, científico e biológico, tornando-se instrumento de saber e de poder, sobre o conjunto de trabalhadores, no caso em estudo, os servidores públicos municipais. Os mecanismos biopolíticos imbricados nas práticas do serviço de “biometria” têm a função de controle dos afastamentos do trabalho por licença médica.

¹⁰ Os processos de readaptação ocorrem quando o funcionário entra com processo administrativo para trocar de cargo em decorrência de uma doença crônica. Os processos de delimitação de tarefa ocorrem quando a doença impede de exercer plenamente uma função e exige algum tipo de restrição (conforme Estatuto do Funcionário Público – lei nº 133).

A atualização de algumas práticas da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional no contexto do trabalho do serviço público municipal mantém as práticas de prevenção, fiscalização e investigação, mas não conseguem abranger toda a complexidade das questões da saúde do trabalhador.

Partindo do pressuposto que pensar a saúde no trabalho não significa apenas pesquisar as diversas causas de adoecimento, tampouco significa reduzir o número acidentes e de licenças para tratamento de saúde, concluímos que colocar a saúde em questão aponta a necessidade de colocar o trabalho em análise.

No Brasil, o campo da Saúde do Trabalhador surge somente na década de 80, no período de abertura política e de liberalização da economia, com o compromisso de modificar o quadro de saúde da população trabalhadora. A saúde surge como questão num contexto marcado pela conjunção dos movimentos sociais e políticos de luta por democracia, por cidadania e por liberdade na organização dos trabalhadores, dos quais “emergiam novos projetos de produção cultural” (GOMES-MINAYO e THEDIM-COSTA, 1997).

Em síntese, por Saúde do Trabalhador compreende-se um corpo de práticas teóricas interdisciplinares – técnicas, sociais, humanas – e interinstitucionais, desenvolvidas por diversos atores situados em lugares sociais distintos e informados por uma perspectiva comum (...) resultante de todo um patrimônio acumulado no âmbito da Saúde Coletiva, com raízes no movimento da Medicina Social latino-americana e influenciado significativamente pela experiência italiana (GOMES-MINAYO e THEDIM-COSTA, 1997).

Há, portanto, condições histórico-político-ideológicas para a constituição deste campo de conhecimento, caracterizado pela intervenção interdisciplinar e multiprofissional, e que pressupõe o reconhecimento do saber dos trabalhadores acerca dos processos de trabalho e dos riscos à sua saúde. É um campo em constante transformação e produção. Orienta-se na teia de relações que se estabelece entre os diferentes atores que o compõem - trabalhadores, técnicos, sindicalistas - contemplando as demandas que emergem das diferentes situações de trabalho.

A Saúde do trabalhador considera o trabalho como organizador da vida social, como o espaço de dominação e submissão do trabalhador pelo capital, mas, igualmente, de resistência, de constituição e do fazer histórico. Nesta

história os trabalhadores assumem papel de atores, de sujeitos capazes de pensar e de se pensarem, produzindo uma experiência própria, no conjunto das representações da sociedade (MENDES e DIAS, 1991, <http://www.scielosp.org>).

A Saúde do Trabalhador pressupõe a discussão da subjetividade no trabalho, onde a experiência, a percepção e o saber dos trabalhadores sobre seu trabalho são considerados nas intervenções. Constitui-se como “uma arena de conflitos e entendimentos formalizados e pactuados entre trabalhadores, empregadores e instituições públicas”. Para seu enfrentamento cotidiano, toma-se como demandas a identificação, a resolução e o reconhecimento das situações-problema e a capacidade de negociação (GOMES-MINAYO e THEDIM-COSTA, 1997).

Contudo, as pesquisas com o enfoque da Saúde do Trabalhador chegam ao campo da educação somente no final da década de 90, sendo impulsionadas pelas pesquisas das Universidades.

3.4. As pesquisas em saúde do trabalhador da educação:

A maior pesquisa na área da educação no Brasil, coordenada por Wanderley Codo (1999) abrangeu quase todo território Nacional e buscou analisar as condições de trabalho e a saúde mental dos trabalhadores em Educação. Em torno de 1.800.000 professores, funcionários e especialistas em educação da rede pública estadual, foram entrevistados, sendo, destes, 52.000 professores de 27 estados do país. A pesquisa aponta para o fato preocupante de que 48% dos professores entrevistados sofrem de algum sintoma característico de burnout. O autor conceitua “*burnout* como a síndrome da desistência de quem ainda está lá”, que se caracteriza como uma reação à tensão emocional crônica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos, principalmente quando estes estão com problemas, por isto esta síndrome afeta com maior frequência os profissionais da educação e da saúde.

Jeca Tatu tinha o ventre corroído pelos vermes, a vítima de *burnout* tem o espírito corroído pelo desânimo, a vontade minguando devagar, até atingir os gestos mais banais, (...) a beleza e a força da missão dando lugar ao mesmo irritante cotidiano, por mais diferentes que sejam os dias de trabalho (CODO, 1999, p.254).

Segundo esta pesquisa, as características do trabalho na educação que trazem consequências para a saúde mental dos educadores são: insatisfação no desempenho das atividades provocadas por ambiente de trabalho intranquilo e estressante; violência na escola; falta de autonomia no planejamento das atividades; ritmo acelerado de trabalho; desvalorização social do trabalho do professor e desgaste na relação professor/aluno.

Outra importante pesquisa foi desenvolvida por Rocha e Gomes (2001), pesquisadores do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social/UERJ. A pesquisa-intervenção foi desenvolvida em um CIEP na cidade do Rio de Janeiro, que buscou compreender o processo histórico de desqualificação e desvalorização do trabalho docente, e a influência dos efeitos das políticas de governo na saúde dos educadores.

Os autores salientam que no Brasil, desde a Segunda República, as políticas que vem sendo implantadas têm destinado recursos insuficientes à educação, o que gera uma degradação das condições de trabalho e a construção social da desvalorização deste trabalho. Ao mesmo tempo tais políticas “estabelecem uma organização do processo de trabalho em que a dimensão político-institucional (...) e a dimensão pedagógica (...) estão excluídas da intervenção cotidiana do professor”, (ROCHA e GOMES, 2001, p.252). O professor, ao longo dos anos, foi perdendo seu lugar no planejamento e no processo de construção das propostas de ensino e a escola tornou-se cada vez mais burocratizada e hierarquizada, desencadeando a perda crescente de sentido do/no trabalho e o consequente adoecimento dos trabalhadores.

Esta pesquisa-intervenção buscou, justamente, desconstruir a fragmentação, a hierarquia e a homogeneização que se atualizam no contexto escolar, através de debates individuais e grupais. Esta pesquisa-intervenção desencadeou a necessidade de discutir/intervir sobre as condições de saúde no trabalho, a partir da demanda construída no trabalho tecido por professores, funcionários e alunos, ao reconhecer que a atividade docente se constitui enquanto trabalho e possui uma história que define políticas institucionais e pedagógicas.

Na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) o Núcleo de Estudos e Pesquisas em Subjetividade e Políticas (NEPESP) vem desenvolvendo um trabalho teórico-empírico de análise da relação saúde-trabalho junto aos profissionais das escolas da rede pública do Espírito Santo, através do Programa de Formação e Investigação em Saúde e Trabalho (PFIST). O PFIST é um programa de investigação e de formação que

vem trabalhando com os temas saúde e trabalho, gênero e etnia nas escolas (BARROS, HECKERT e MARGOTO, 2008).

Partindo do pressuposto que as estratégias inventadas precisam ganhar visibilidade para que possam provocar alguma transformação na organização do trabalho, o PFIST propõe uma metodologia de trabalho pautada nas abordagens ergológica e ergonômica de linhagem francesa, a partir das quais são organizadas as Comunidades Ampliadas de Pesquisa (CAP's). Estas operam como um encontro e um diálogo crítico entre o polo dos saberes científicos e o polo dos saberes da prática, onde os próprios trabalhadores têm a oportunidade de tornarem-se pesquisadores/multiplicadores, na medida em que levam os conhecimentos construídos para suas escolas e trazem, para a discussão com o grupo de pesquisa, o resultado de suas pesquisas de campo (BRITO, NEVES, ATHAYDE, 2003).

Neste trabalho de pesquisa-intervenção o foco é a saúde e não a doença. Portanto o interesse centra-se nos movimentos que os diferentes profissionais fazem no seu cotidiano de trabalho para suportar as adversidades, para criar alternativas de trabalho, para descobrir estratégias de luta e de combate diários, os quais são “tecidos nos conflitos e tensões do cotidiano, afirmando a vida nas suas diferentes dimensões” (HECKERT et all, 2001, p.131).

Neste sentido, não compreendemos que as lutas cotidianas produzam o adoecer, ao contrário, são possibilidades de escapar à servidão, obediência e impotência e, assim, criar outras possibilidades de vida/trabalho. (LOUZADA e BARROS, 2008, p.80).

Os resultados das pesquisas do PFIST afirmam o protagonismo dos docentes na ação de desfazer a “tríade dor-desprazer-trabalho docente” que se apresenta a partir da precarização das relações de trabalho, das formas instáveis de contratação, “do baixo investimento em processos de formação e pelos vínculos frágeis estabelecidos nos e com seus espaços/processos de trabalho”. Ao mesmo tempo, apontam “o trabalho como algo além do desgaste e do adoecimento, possibilitando apreender sua dimensão inventiva” (LOUZADA e BARROS, 2008, p.96).

Brito et all (2001) realizaram uma pesquisa epidemiológica sobre as causas da readaptação, bem como sua incidência nos diferentes cargos (professores, serventes e merendeiras), buscando relacionar com o tempo de serviço e idade dos funcionários. A pesquisa foi desenvolvida junto à Superintendência de Saúde e Qualidade de Vida na

cidade do Rio de Janeiro. Na pesquisa foram analisadas somente as solicitações de readaptação do período de 1993 a 1997 e aponta que a faixa etária crítica aparece entre 40 a 44 anos e a incidência de novos casos de readaptação de professores cresceu de 1,25% para 4,37% no período. As causas clínicas dos processos de readaptação de professores são 27% psiquiátricas, 24,3% otorrino, 14,8% cardiológicas, 8,3% ortopédicas. Os pesquisadores concluem, a partir do levantamento de dados, que as condições de saúde das trabalhadoras em educação está em processo de deterioração, em decorrência da precarização das condições de trabalho nas escolas públicas.

3.5. O Trabalhador Público da Educação:

Na Secretaria Municipal de Educação analisada não é possível fazer uma associação direta entre as causas de adoecimento dos professores e as condições de trabalho. No município os professores usufruem hoje de uma série de conquistas da categoria como: plano de carreira¹¹ com salário diferenciado, horário semanal para reunião pedagógica, horário de planejamento e dez formações pedagógicas ao ano. Além disto, apesar de localizarem-se na periferia da cidade, as escolas estão, em sua grande maioria, em bom estado de conservação e não há carência de materiais pedagógicos.

Porém, observa-se que, ainda assim, os professores estão adoecendo, estão sofrendo no desenvolvimento de seu trabalho. As boas condições de trabalho não têm garantido a redução dos índices de adoecimento, nem a permanência no exercício da função.

A saúde do trabalhador não pode, portanto, ser medida somente por seu grau de adoecimento e afastamento do trabalho, bem como não possui relação direta com as condições de trabalho, mas dependem destes e de uma série de outros fatores intervenientes, dentre os quais faz parte a condição de funcionário público da educação no Brasil.

Ser funcionário público no Brasil significa, para a maior parte da população, aquele que possui garantias de estabilidade e aposentadoria, que realiza trabalhos burocráticos e que possui muitas regalias, como pouco trabalho, carga horária diferenciada, possibilidades de afastamento por licença saúde sem prejuízo de

¹¹ Plano de carreira do magistério público municipal: lei nº 6.151 de 13 de julho de 1988. Disponível em http://www2.portoalegre.rs.gov.br/sma/default.php?p_secao=90

remuneração e outros benefícios. Funcionário público tem esta má fama de “vagabundo assegurado pelo Estado”. (NEVES, 2005).

Visão trágica, ou trágico-cômica, de uma categoria que está submetida a um regime de verdades resultante de um processo histórico de constituição do Estado. Segundo Neves (2005):

(...) o Estado brasileiro não foi, desde a implantação da República, orientado para prestar serviços públicos e garantir direitos de forma eficiente – isto é, realizar suas funções públicas. Pelo contrário, ele constituiu-se como um dispositivo para contribuir com o processo de acumulação de riquezas pelas elites, através da alocação de recursos públicos segundo os interesses econômicos destas, e para operar a consolidação de sua base de sustentação política, através de práticas patrimonialistas e clientelistas. (p.47).

As bases clientelistas e patrimonialistas estão presentes, segundo Holanda (1995), desde a época imperial, em função disto o Estado brasileiro em formação não se constituiu como Estado de direitos coletivos. O serviço público, no Brasil, nasce e se desenvolve voltado para o estabelecimento de estratégias de dominação das elites, em vez de orientar-se para a coletividade. Como vimos no capítulo anterior a educação em geral segue o mesmo rumo da sociedade brasileira, pois volta-se, prioritariamente, para a elite, mantendo as discussões acerca do trabalho distantes da realidade escolar.

Holanda (1995) cita o conceito de funcionário patrimonial apresentado por Max Weber, para o qual a gestão política apresenta-se como assunto de interesse particular, as funções, os empregos e os benefícios relacionam-se a direitos particulares do funcionário. No Estado burocrático deveriam prevalecer a especialização das funções e o esforço para se assegurar garantias jurídicas aos cidadãos, porém:

No Brasil, pode dizer-se que só excepcionalmente tivemos um sistema administrativo e um corpo de funcionários puramente dedicados a interesses objetivos e fundados nesses interesses. Ao contrário, é possível acompanhar, ao longo de nossa história, o predomínio constante das vontades particulares que encontram seu ambiente próprio em círculos fechados e pouco acessíveis a uma ordenação impessoal (HOLANDA, 1995, p.106).

Esta realidade, que acompanha a própria constituição do serviço público no Brasil, é construída nas práticas sociais que se estabeleceram entre os sujeitos, portanto

não revela uma naturalidade em si. Este jogo de relações de poder, inerente à constituição do serviço público, institui um regime de verdades que imprime aos funcionários públicos um jeito de ser e trabalhar calcado neste princípio de ineficiência. Neves (2005) aponta que, tanto as relações, quanto o funcionamento do serviço público devem ser analisados como produção social e política deste “padrão de eficiência-ineficiência no serviço público”, constituindo-se, por isto, como um “componente da estratégia de dominação”. (p.49)

Este padrão de eficiência-ineficiência alimenta a burocracia, a descontinuidade das atividades e os acordos e arranjos político-partidários. O mal-estar do funcionário público (que não escolhe a carreira pela estabilidade ou pelas garantias e facilidades, mas por acreditar que é possível fazer diferença junto à população atendida) se desenvolve, justamente, na falta de investimento do poder público nas políticas públicas. Os educadores, por exemplo, sentem-se “sugados” e impotentes frente à realidade que se apresenta, pois, muitas vezes, não têm como resolver problemáticas tão diversas (vinculadas a questões do contexto social para além das questões de educação – saúde, trabalho, habitação, violência, etc.), e que dependem de encaminhamentos para outros equipamentos, que não funcionam ou demoram muito em função da imensa demanda, da burocracia e da falta de uma política pública que realmente integre os serviços de que a população necessita.

A desestruturação dos serviços, a desarticulação intersetorial, a redução do número de funcionários, bem como a redução dos gastos sociais, refletem o ambiente político globalizado, que objetiva a racionalização e a eficiência dos serviços, mas que de fato está precarizando as possibilidades do Estado de manter a garantia de direitos. (NEVES, 2005, p.39)

O contexto do serviço público traz, ainda, questões importantes para os modos de trabalhar, pois a cada mudança de gestão municipal, ocorrem mudanças nas Secretarias de Governo, nas políticas públicas, nas chefias em Cargos de Comissão ou com Função Gratificada, acarretando várias outras mudanças estruturais e organizacionais. Projetos e políticas públicas são muitas vezes abandonados, outras vezes são reinventados com outros nomes, repetindo ações e intervenções. Assim, o que é implantado em uma gestão não tem garantia de continuidade, ou corre o risco de perder a visibilidade e a importância na gestão seguinte.

A descontinuidade dos serviços explicita a racionalidade presente nas práticas da gestão pública. Esta racionalidade governamental calcada no princípio de eficiência-

ineficiência, se reflete no descrédito no trabalho do outro. Logo: *se o outro é funcionário público* só pode ser ineficiente, portanto o seu trabalho não serve e tem que ser modificado por quem chega; porém, *se o outro é novo* na Prefeitura não conhece o trabalho, não sabe como as coisas funcionam, portanto não é confiável. Assim a falta de aposta no novo (em quem chega) é a mesma falta de aposta no antigo (quem é funcionário público). Este fato pode ser observado na fala de professores e demais funcionários da educação em diferentes momentos de assessoria e formação:

“vamos ver qual é a nova moda da SMED” (fala de uma professora)

“as coisas na SMED parecem sempre truncadas, não tem continuidade, a gente parece que está sempre começando do zero.... onde está a nossa história?” (fala de uma diretora de escola municipal).

Este descrédito mútuo, calcado nas práticas cotidianas, ao mesmo tempo em que destitui o saber dos funcionários acerca do seu trabalho, destitui, por outro lado, o saber dos novos governantes, ao passo em que estes são recebidos pelos funcionários com sentimentos de descrédito. O descrédito no trabalho do outro, alimenta a descontinuidade nas ações das políticas públicas, gerando, nos funcionários públicos, sentimentos de angústia e contribuindo para uma crescente perda de sentido do trabalho.

Outro fator importante de análise é que o professor e demais educadores permanecem em contato direto com o aluno, durante pelo menos quatro horas diárias, colocando-se frente a frente com a condição social dos mesmos. A desigualdade social que se apresenta traz consigo as histórias de vida, as situações de violência e abandono. Essa diferença, explícita aos olhos dos educadores, causa impacto, angústia, medo, mas também mobiliza muitos profissionais a buscar alternativas e outras saídas para este sofrimento.

A realidade das escolas municipais localizadas na periferia da cidade é similar em toda a rede municipal de ensino, mas as saídas de enfrentamento são múltiplas. Há trabalhadores que não suportam e somatizam no corpo sua fragilização; há quem se queixa o tempo todo; há quem se mobiliza e busca ajuda de todas as formas possíveis; há quem vai levando o trabalho “do jeito que dá”; há quem faz do seu trabalho a diferença diária. Enfim, esta multiplicidade nos mostra que muitos professores conseguem enfrentar os desafios diários, enquanto alguns não suportam e necessitam afastar-se do encontro cotidiano com as adversidades.

Na Prefeitura pesquisada, em 2010 observou-se um índice de licenças para tratamento de saúde de 10,32% na Secretaria Municipal de Educação. Verificamos, a partir dos atendimentos feitos a professores e equipes diretivas, uma angústia muito grande expressa sob a forma de algumas queixas, sentimentos de impotência e frustração. Os fatores apontados como causadores de estresse e sofrimento se referem: à violência que se encontra cada vez mais dentro das escolas; à crescente indisciplina; às grandes dificuldades de aprendizagem dos alunos; às dificuldades quanto à gestão escolar e as consequentes disputas de poder entre direção e professores, principalmente após a disputa das eleições para direção das escolas; e questões quanto à crescente interferência das políticas públicas na organização do ensino.

As políticas de governo, tanto Federal quanto Municipal, incidem diretamente no fazer pedagógico, determinando, constantemente, novas Políticas Pedagógicas, muitas vezes, impondo novos modos de organização do trabalho. Um exemplo desta interferência, foi a implantação do ensino por Ciclos de Formação na Rede Municipal de Ensino. Esta experiência foi aceita por vários educadores, contudo, uma parcela significativa, manteve-se contrária à implantação integral e compulsória. A obrigatoriedade da adoção deste método de ensino trouxe grande descontentamento para alguns professores, que verbalizavam sua perda de poder frente aos alunos devido à progressão automática prevista.

Percebe-se, nos diferentes momentos de acompanhamentos aos professores e às equipes diretivas, o quanto estas políticas impostas levam a certa despersonalização do trabalho do professor. Alguns professores já não se reconhecem mais na profissão, ou não se identificam mais com os alunos com quem deveriam estabelecer uma relação pedagógica, já que a mesma está, cada vez mais, deslocada para os políticos e especialistas que determinam os modos de ensinar e de trabalhar na escola pública, burocratizando as relações de trabalho.

A desarticulação interinstitucional, o desinvestimento e a descontinuidade das políticas públicas, a interferência direta das políticas de governo na organização do ensino, assim como os desafios diários do contexto escolar causam estresse e sofrimento e podem, ainda, produzir desencantos, levando os trabalhadores da educação pública ao adoecimento e ao afastamento da profissão.

A partir do próximo capítulo analisaremos as diferentes práticas que constituíram o trabalho voltado à saúde do trabalhador na Secretaria Municipal de Educação (SMED).

4. A SMED construindo práticas de saúde do trabalhador

O setor de Recursos Humanos da SMED começa a se estruturar no início da década de 90, até então havia somente uma equipe responsável pela folha ponto, pela folha de pagamento e pela comunicação oficial sobre a movimentação de pessoal e alterações relativas a vida funcional. As demais atividades relativas aos servidores da educação eram desenvolvidas pela equipe da Supervisão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração (SMA).

A psicologia adentra o trabalho no RH em final de 1993, propondo o desenvolvimento de um trabalho voltado aos trabalhadores da SMED, pois na época a psicologia desenvolvia um trabalho de apoio bem estruturado voltado aos alunos, porém não havia qualquer trabalho de apoio aos servidores. Tanto a implantação de um setor de RH próprio da SMED, assim como a entrada da psicologia no setor, deu-se no momento em que, no cenário mundial, cresceu a preocupação com o nível estratégico da área de Recursos Humanos:

(...) a partir da década de 90, exigiu-se uma nova política estratégica de recursos humanos: política centrada na qualidade, o que significou a adesão de princípios e programas de focalização no cliente, melhorias contínuas e capacitação de recursos humanos. (ZAGO, NASCIMENTO e NASCIMENTO, 2003)

A importância que o RH vem adquirir no mundo do trabalho repercute na necessidade de sua implantação na SMED, justamente no período em que a Rede Municipal de Ensino (RME) iniciava um processo de crescimento muito rápido. Esse *boom* de crescimento se dá em função da municipalização da educação¹² implantada a partir de 1989, no período em que a coligação de partidos da Frente Popular assume o governo municipal. A RME passa de 36 escolas para 92 em 10 anos.

¹² O artigo 211, parágrafo 2º, da Constituição do Brasil de 1988, propõe que os “municípios atuem prioritariamente no ensino fundamental e pré-escola”. A Constituição, promulgada após a redemocratização do País, deu destaque a universalização do ensino fundamental e a erradicação do analfabetismo.

A perspectiva deste crescimento acelerado, visando a democratização do acesso ao ensino, traz consigo a necessidade de fortalecer a Secretaria Municipal de Educação. O trabalho da SMED se complexifica e amplia sua ação, para além do administrativo-burocrático, para ações de assessoria qualificada com fins de assessoramento pedagógico e formação continuada de professores. O aumento do número de escolas acarreta no aumento no número de professores, funcionários e técnicos, tanto nas escolas quanto na própria SMED. O serviço público, colocando em pauta os “recursos humanos”, adota como objetivo a qualificação numa perspectiva estratégica de capacitação dos professores. A capacitação dos demais funcionários veio fazer parte da realidade da Prefeitura uma década mais tarde.

Convém ressaltar que a psicologia, dentro do setor de RH da SMED, não trabalha com seleção e recrutamento visto que todos os funcionários são contratados por concurso público e o psicotécnico realizado no ingresso é de responsabilidade da equipe da Secretaria Municipal de Administração. A indicação política (em cargos de confiança), para qualquer cargo, limita-se ao tempo de duração da gestão política, não se constituindo, desde o final da década de 80, em garantia de permanência no quadro do serviço público municipal.

Assim, a psicologia inicia suas atividades aprendendo as atividades administrativas do próprio RH, com suas rotinas e lógicas de funcionamento e a partir desta entrada iniciou-se um estudo do que poderia ser ofertado aos servidores, estabelecendo-se um contato direto com a Coordenação de Desenvolvimento (CDES) da SMA. O trabalho da psicologia no RH começa a tomar forma a partir do concurso realizado em 1995 no qual houve a nomeação de vários professores e funcionários, quando foi necessário desenvolver um programa de inserção e acolhimento aos novos servidores. A formação volta-se para a discussão de algumas questões pertinentes ao serviço público e para a distribuição de material com síntese das informações sobre a prefeitura e sobre o estatuto do funcionário público.

Esta formação repercute na Rede Municipal de Ensino (RME) e os servidores passam a procurar a psicologia da SMED para buscar informações individuais acerca de questões funcionais. Inicialmente esta busca parte dos servidores que participaram da formação, em seguida eles passam a indicar seus colegas de trabalho. Os pedidos dirigidos à psicóloga vão tomando outras configurações, desde esclarecimentos quanto às questões funcionais, chegando às questões relativas à sua saúde. Os próprios gestores passam a buscar e indicar o atendimento aos servidores, configurando uma demanda

clara e específica para a psicologia que, até então, estava num lugar quase invisível dentro da equipe de RH. Este espaço de acolhimento e escuta dos servidores vai, aos poucos, meio marginalmente (no sentido de estar à margem do que está instituído) ganhando importância e visibilidade dentro da RME, configurando o atendimento individual aos servidores da educação.

O único documento¹³ encontrado que aborda o trabalho da psicologia no RH da SMED, na época, estabelece as diferentes funções da equipe de recursos humanos, dentre as quais aponta as funções de responsabilidade da psicologia, conforme segue:

- Realizar entrevistas de acompanhamento funcional solicitadas mediante agenda: pelo servidor, pela direção ou chefia, por coordenação. (O acompanhamento não é obrigatório, porém implica na resolução das questões apontadas);
- Demandas específicas em relação à EPM/SMS (equipe de perícia médica da Secretaria Municipal de Saúde). Por exemplo: inspeção de saúde, pareceres médicos para delimitação de atribuições temporárias;
- Demandas específicas junto a CDES/SMA (Coordenação de Desenvolvimento da Secretaria Municipal de Administração), quanto a processos de delimitação de atribuições, readaptação de cargo, acompanhamento funcional;
- Nos casos de situações dentro do período do Estágio Probatório¹⁴, os encaminhamentos são de exclusiva competência da CDES/SMA;
- Assessoria, basicamente sobre assuntos de Relações de Trabalho, à Coordenação de Recursos Humanos, Chefias e Direções.
- CASO A CASO – ¹⁵

Este documento aponta a demanda produzida pelo trabalho da psicologia que, inicialmente, centra-se no acompanhamento funcional dos servidores da SMED, mas salienta as parcerias já estabelecidas com as Secretarias de Administração e de Saúde.

¹³ O documento em questão não possui data, mas remonta às práticas desenvolvidas até o ano de 2002.

¹⁴ O Estágio Probatório compreende o período de três anos em que o servidor concursado é avaliado, a partir de suas competências, conhecimento e comprometimento com o trabalho no serviço público. Durante este período, se a avaliação estiver abaixo da média estipulada em lei, o servidor-estagiário entrará em acompanhamento funcional. Conforme a evolução do estágio probatório o servidor-estagiário pode ser efetivado no serviço público adquirindo estabilidade ou pode sofrer processo de exoneração.

¹⁵ A expressão “caso a caso” compreende os atendimentos realizados tendo em vista suas peculiaridades e particularidades, as quais nem sempre se enquadram na oferta específica deste trabalho.

Os pedidos e a oferta desse trabalho voltam-se, principalmente, às dificuldades apresentadas pelos servidores no desempenho cotidiano do trabalho. A demanda produzida refere-se à forma como o indivíduo, com o auxílio da psicologia pode resolver as questões que concernem ao exercício do seu trabalho.

Até este momento, não havia, na SMED, qualquer espaço de acolhimento e escuta dos servidores, a função de acompanhamento funcional cabia somente à Secretaria Municipal de Administração. Este trabalho da psicologia não surge da implantação de uma política do Setor de Recursos Humanos, mas sim da pressão dos agentes que compõem o quadro funcional da SMED – diretores, professores, funcionários, chefias – por um espaço de fala/escuta na própria Secretaria.

Esta tensão entre a necessidade de um grupo em expansão e a composição de uma nova administração da SMED possibilita a constituição deste trabalho, que surge das forças instituintes, mas logo é capturado e instituído dentro de uma lógica clínico-individual, que reforça o sujeito atendido como desviante da norma, seja porque sua saúde não está bem, seja porque sua relação com o trabalho não está bem, portanto, cabe ao indivíduo resolver seus problemas, com a ajuda da psicologia.

Esta lógica traz como enunciados: *a saúde como oposição à doença, o bom trabalho como oposição ao mau trabalho, o sujeito como responsável pela resolução de seus problemas*. E traz como estratégias de ação mecanismos *médico-restauradores* para dar conta das demandas que lhe cercam.

Embora a psicologia busque manter o foco nas questões funcionais, nas relações de trabalho e nos direitos e deveres do servidor, pode-se inferir que aqui começam os embriões do pedido de adequação do funcionário ao trabalho, na busca da eficiência individual.

4.1. Tensionamentos macro e micropolíticos:

Com o processo de democratização e municipalização do ensino a RME sofreu, nos últimos 20 anos, transformações importantes na sua forma de gestão. Para dar conta do grande número de crianças que se encontravam fora das escolas, por dificuldade de acesso ou por evasão escolar, há uma pressão social pela implantação de novas formas de ensino. Frente a este desafio, iniciam-se na RME debates sobre a adoção dos Ciclos de Formação como metodologia de ensino.

A Constituinte Escolar de 1994, que integrou o Congresso da Cidade, teve a participação de pais, alunos, funcionários e professores de todas as escolas, e tinha como questão norteadora: “*a escola que temos e a escola que queremos*”. A Constituinte Escolar explicitou o movimento de um grupo de professores municipais que desejava a mudança da escola seriada para a escola ciclada (Escola organizada por Ciclos de Formação). A Secretaria Municipal de Educação (SMED) instituiu este método de ensino em 1995 com a inauguração da primeira escola ciclada.

O 1º ciclo contempla a infância (de 6 à 8 anos), o 2º ciclo a pré-adolescência (de 9 à 11 anos) e o 3º a adolescência (de 12 à 14 anos). Nesta proposta a progressão dos alunos é continuada e não é prevista a reprovação (embora ela não tenha deixado de existir), pois acredita-se que um dos principais motivos de evasão escolar seja em função da multirrepetência. Os ciclos de formação pretendem romper com este ciclo vicioso, propondo nova metodologia de ensino que trabalhe a partir da realidade sociocultural da comunidade escolar, valorizando os conhecimentos locais. Neste sentido, os ciclos preveem a organização do ensino não mais por conteúdos programáticos, mas por complexo temático, onde alunos e comunidade são alvos de pesquisa sócio antropológica.

Contudo, o reflexo social dos ciclos de formação é de que a escola municipal é fraca e de que a qualidade do ensino piorou por causa da não repetência. Prolifera na sociedade o discurso do ‘não dá nada’, discurso este, veiculado na mídia, mas, muitas vezes, acionado pelos próprios professores, especialmente aqueles que não haviam optado por este método de ensino e que faziam um movimento de resistência à implantação dos ciclos nas escolas.

Essa resistência foi bastante forte em algumas escolas que mobilizaram toda a comunidade escolar, na tentativa de lutar contra a “ciclagem” compulsória. Estes movimentos foram achatados pela determinação do governo que precisava cumprir a meta, definida no Plano de Governo, de “ciclar” todas as escolas até o final de 2000. A luta desses professores pela manutenção da metodologia seriada é calada pelo poder estatal, alimentando o sentimento de desvalorização do corpo docente e reforçando o discurso social de que esta escola não é suficientemente boa.

Pode-se dizer que os ciclos de formação na RME, acionaram sentimentos e comportamentos contraditórios nos professores, tanto nos que lutaram a favor, quanto nos que lutaram contra sua implantação. Os professores que acreditavam nesta proposta percebiam a necessidade de revisão de alguns pontos de maior tensionamento,

principalmente no que tange à progressão automática. E os professores que inicialmente não aceitavam a proposta, acabaram reconhecendo alguns avanços, principalmente no que se refere ao aumento de recursos humanos na escola.

A adoção desta metodologia de ensino é palco de grandes tensionamentos, dentro da RME. Os movimentos de resistência em níveis micropolíticos, muitas vezes invisíveis aos olhos SMED, manifestavam a insatisfação, as dúvidas, os anseios, de um grupo muito grande de professores que via a adoção dos ciclos de formação não como uma vitória da categoria, mas sim como uma imposição do governo. Além de contestar aberta e coletivamente contra a adoção compulsória desta metodologia, os professores faziam pequenos boicotes ao método, sem intenção declarada, mas que dificultaram que a comunidade escolar compreendesse e assimilasse a nova metodologia.¹⁶

A Reforma da Educação do município foi um sucesso aos olhos da comunidade nacional e internacional, já que tivemos uma considerável diminuição dos níveis de evasão e repetência, assim como um grande avanço nas discussões acerca da educação popular e democrática, onde, além dos benefícios aos alunos, há a adoção da formação permanente e continuada a professores e demais educadores.¹⁷

Os ciclos de formação se mantêm ainda hoje na RME, (apesar do tensionamento ainda presente tanto nas práticas docentes quanto nos discursos sociais) não somente por seus méritos pedagógicos, mas principalmente pela ampliação do quadro funcional, já que a escola “ciclada” prevê um quadro de professores muito diferente da escola seriada.

Na escola ciclada há a inclusão da figura do professor volante, que tem a função de acompanhar o professor referência em alguns períodos em sala de aula, com intuito de facilitar a intervenção com os alunos com maior dificuldade, atendendo de três a cinco turmas durante a semana. Há a inclusão de disciplinas de arte educação e educação física desde o primeiro ano do primeiro ciclo, e língua estrangeira desde o início do segundo ciclo. E, ainda, há a implantação das Salas de Integração e Recursos (SIR) e dos Laboratórios de Aprendizagem (LA), que buscam dar conta,

¹⁶ Uma escola, por exemplo, fez cartazes contendo uma correspondência ano ciclo-série para que os pais se orientassem melhor, sendo que a proposta dos ciclos rompe com esta noção seriada. Outro exemplo, que se mantém até hoje em algumas escolas da RME são falas do tipo “*eu tenho uma primeira série de manhã e a tarde trabalho com as quintas*”. Estes exemplos explicitam que a racionalidade da escola seriada permanece no discurso e nas práticas cotidianas dos professores.

¹⁷ Está previsto no horário semanal do professor, duas horas de planejamento e duas horas de reunião pedagógica. Além disso, os professores precisam participar de dez formações ao ano, sendo algumas de responsabilidade da escola e algumas da SMED.

respectivamente, da inclusão das crianças com necessidades educacionais especiais e das dificuldades de aprendizagem.

Ao mesmo tempo há uma mudança de perspectiva das disciplinas, pois nesta proposta todas as disciplinas devem ter a mesma importância e ênfase no currículo, portanto, português e matemática não devem ter carga horária maior do que arte educação ou educação física. Todas as disciplinas, a partir da implantação dos ciclos de formação, dispõem de apenas três períodos semanais em cada turma. Esta configuração do ensino aumenta, significativamente, o número de turmas e de alunos por professor o que acarreta sobrecarga de trabalho e amplia o sentimento de desvalorização.

Conseqüentemente, a implantação dos ciclos resulta no aumento significativo do número de professores por escola, modificando toda a configuração do quadro funcional das escolas, disparando a necessidade de revisão desses quadros. O estudo do quadro funcional desenvolvido pelo RH, entre 1995 e 1996, revelou um grande número de professores e funcionários ausentes nas escolas: pessoas em Licença para Tratamento de Saúde há muito tempo (LTS prolongadas), outras em abandono de trabalho, muitas faltas funcionais não registradas formalmente pelos diretores das escolas, um grande número de pessoas com delimitação de tarefas (DT) que exercem seu trabalho fora da sala de aula, além de outros problemas funcionais que passam a ser olhados neste momento.

Essa situação de absenteísmo na educação está longe de ser um problema isolado, é algo que se vê generalizado em todo o serviço público. Na Prefeitura, a SMED adquire maior visibilidade tanto por ser a maior Secretaria em número de servidores, quanto pelo trabalho desenvolvido incidir diretamente no atendimento de crianças.

Este momento de modificação da proposta pedagógica necessitava de toda a força de trabalho da RME, assim, o estudo de quadro da SMED se volta para a verificação das situações dos servidores, no sentido de fazê-los retornar ao trabalho, independente dos motivos de afastamento. O olhar, que se volta para o absenteísmo da RME, visa estratégias para suprir a falta de Recursos Humanos que a implantação dos ciclos veio acarretar, mas acabou trazendo à cena situações cotidianas (como a grande tolerância aos atrasos, combinações diversas para a recuperação das faltas funcionais, aceitação de atestados sem passar pela perícia médica, etc), que se desenvolvem no

interior das práticas gerenciais presentes no funcionalismo público, mas que não possuem qualquer documentação formal¹⁸.

Nesta época começa a se instituir e ampliar o olhar discriminatório com relação às LTS e às delimitações de tarefas (DT), as pessoas que desenvolvem patologias graves que impedem seu retorno ao trabalho de forma plena e/ou contínua passam a ser vistas com desconfiança e descrença por parte de chefias e colegas. A racionalidade presente nestas práticas de gestão permanece inalterada com a introdução deste mecanismo individualizante, ou seja, novamente é o indivíduo que está em foco na cena institucional, desta vez como algoz e vítima. É sobre o indivíduo que recai a institucionalização das forças minoritárias que forçam passagem, mas por pressão dos gestores e demais servidores não há uma modificação da racionalidade, visto que esta forçaria a mudança de posição de todos.

Assim, a questão da saúde na SMED vem compondo esta rede de forças em relação, que coloca o adoecimento como foco de questionamento e tensionamento no interior das práticas gerenciais, em vez de se discutir de que forma essas práticas de gestão do trabalho no serviço público integram um campo de práticas que mantêm as discussões sobre a saúde do trabalhador fora de qualquer análise.

A intervenção em saúde do trabalhador começa a centrar-se na discussão da doença, aumentando a necessidade de interlocução com o serviço responsável pela saúde do servidor municipal: a Equipe de Perícia Médica (EPM) que compõe a Gerência de Saúde do Servidor Municipal (GSSM) da Secretaria Municipal de Saúde (SMS). Neste período, estabelece-se um fluxo mútuo de assessoria entre a psicóloga do RH da SMED e a EPM para a discussão de diferentes situações de adoecimento e, conseqüentemente, de afastamento do trabalho por LTS.

4.2. Normatizando forças, flexibilizando normas:

As questões relativas aos encaminhamentos e a compreensão da saúde do trabalhador vão adquirindo formas diferenciadas em cada setor e/ou Secretaria da Prefeitura. Por este motivo, foi expedida a Ordem de Serviço nº001 em janeiro de 2000 pelo prefeito da época, que dispõe quanto à necessidade de adequar os “procedimentos pertinentes à concessão das licenças para tratamento de saúde, por motivo de doença em

¹⁸ Estas situações serão analisadas no ponto 4.2.

pessoa da família e ao abono de faltas por motivo de doença”¹⁹ a todos servidores municipais. Esta Ordem de Serviço foi determinada, em função do aumento do número de afastamentos por motivos de saúde e pelas disparidades dos encaminhamentos nas diferentes Secretarias, Autarquias e Departamentos da PMPA.

A partir desta Ordem de Serviço, foram enviados vários ofícios da GSSM às demais Secretarias, Departamentos e Autarquias, buscando regular os afastamentos por LTS e os atendimentos continuados em saúde como, fisioterapia, psicoterapia e tratamento odontológico, com intuito de resguardar os direitos e os deveres dos servidores a partir de uma orientação com critérios únicos para toda a prefeitura.

Tendo em vista o número crescente de solicitações de Licenças para Tratamento de Saúde para **consulta médica**, faz-se necessário esclarecer que estas, são procedimentos de rotina e não geram afastamento do trabalho, justificado por LTS.

Faz-se necessário disciplinar estes afastamentos, considerando que, em geral, culminam em dois dias de licença, ou seja, no primeiro dia o servidor vai à consulta e no segundo dia o servidor comparece ao NAST²⁰ para que a licença seja oficializada. (Ofício Circular nº 020/00 – de 23 de fevereiro de 2000)

Percebemos as concepções jurídicas e econômicas tentando *disciplinar* os limites do certo e do errado, do falso e do verdadeiro, demarcando os territórios e as formas de administrar a saúde dos sujeitos. O poder instituído nas mãos dos gestores e técnicos pressupõe a necessidade de estabelecer um novo contrato para demarcar os limites dos direitos e dos deveres dos servidores públicos, com o objetivo de padronizar os encaminhamentos, a fim de reduzir a frequência e o tempo de afastamento do trabalho.

Contudo, se tomamos como poder, não o poder duro, instituído na macroeconomia, vislumbramos outras formas de manifestação deste poder, ou melhor:

Dispomos da afirmação que o poder não se dá, não se troca nem se retoma, mas se exerce, só existe em ação, como também da afirmação que o poder não é principalmente manutenção e reprodução das relações econômicas, mas acima de tudo relação de força. (FOUCAULT, 2008c, p.175).

¹⁹ Ordem de Serviço nº 001, de 11 de janeiro de 2000.

²⁰ NAST – Núcleo de Atenção à Saúde do Trabalhador, hoje o núcleo chama-se NASS – Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor.

Foucault (2008c) conceitua o poder como “um conjunto de mecanismos e de procedimentos que tem como papel ou função e tema manter (...) justamente o poder”, neste sentido não há como compreendê-lo apartado das relações e dos mecanismos que o compõem, ou seja, o poder só pode ser compreendido em seus efeitos, a partir de um conjunto de relações, de procedimentos que tem como “papel estabelecer, manter, transformar os mecanismos de poder”.

O poder não se funda em si mesmo e não se dá a partir de si mesmo. (...) Os mecanismos de poder são parte intrínseca de todas essas relações, são circularmente o efeito e a causa delas. (Foucault, 2008a, p.4)

Podemos dizer que, no caso destes documentos da perícia, o poder se exerce a partir de mecanismos jurídico-disciplinares que toma o saber médico como base de sustentação e de produção de verdades, tomando as regras e medidas legais como estratégia globalizante.

Por outro lado, essa estratégia que se cristaliza em novas normas instituídas neste documento, é resultado de forças micropolíticas, forças minoritárias em relação ao poder institucional. A instituição das normas resulta, conforme Neves (2005), de uma pressão tanto dos servidores quanto dos gestores, o que gera uma tensão situacional capaz de cristalizar esta correlação de *forças* na produção de uma nova norma. Pode-se dizer, então, que esta Ordem de Serviço é a captura das *forças instituintes* em tensão com as *formas* instituídas. Essa captura normatiza, ou seja, institui novas normas que tentam estabelecer novas *formas* de relações entre servidores, gestores e instituição pública. Assim, a partir da Ordem de Serviço nº 001/2000, todos os servidores e gestores estão submetidos à mesma forma de encaminhamento quanto as LTS e quanto aos atendimentos continuados.

Contudo, como nos adverte Neves (2005), as leis e regras estabelecidas no serviço público brasileiro são “para inglês ver”²¹, pois as *práticas* cotidianas *flexibilizam* as normas, as regras e leis estabelecidas, exercendo um caráter normativo das relações entre os diferentes grupos da Prefeitura.

²¹ Neves (2005) em referência a análise feita por Figueiredo (1996), aponta que a expressão “para inglês ver” surgiu em referência ao comprometimento que o Brasil colonial assumiu internacionalmente, mediante pressões dos ingleses, com leis e medidas policiais contra o tráfico de escravos. Estas leis nunca eram cumpridas, pois prevalecia a lógica de “vistas grossas” às transgressões das leis. (NEVES, 2005, p.112)

Através da *integração gerencial*, o agente institucional responsável pela gestão do trabalho (gestor) incorpora, pela flexibilização da norma, alguns interesses e expectativas dos agentes em *tensão* com a organização, reduzindo o conflito. Assim essas *forças* são integradas à dinâmica das relações entre os agentes na *forma* de práticas gerenciais. (NEVES, 2005, p.91)²²

Observamos forças em relação que tomam estes documentos ou regulamentos de outros modos. Cada espaço escolar, cada grupo de trabalho coloca em ação outras forças e mecanismos de poder capazes de gerar movimentos e acionar (ou não) outras lógicas de funcionamento, utilizando os documentos prescritivos dentro da realidade de cada instituição, a partir dos acordos estabelecidos entre os sujeitos que as compõem.

Assim, após o recebimento destes documentos oficiais que regulam as LTS e os afastamentos para consultas, observa-se diferenças de compreensão e de utilização destas orientações, principalmente devido aos acordos internos (flexibilização das normas) que se estabelecem entre os diferentes grupos de trabalho. Esses acordos internos determinam, por exemplo, a aceitação de atestados (de um dia, ou de um turno por mês), a aceitação de uma falta no mês, a concessão de um dia prêmio ao mês para quem não falta ou atrasa (“dia bom”), folga no dia do aniversário, entre outros, em contraposição ao que determina a Ordem de Serviço nº 001/2000.

Convém salientar que estas combinações grupais jamais são escritas ou documentadas, pois estariam sujeitas a sanções por parte do poder público, já que caracterizam transgressões das regras formais. Em toda a Prefeitura esta flexibilização das normas se estabelecem verbalmente, conforme analisa Neves (2005):

A burocracia estatal tem o cuidado de manter e preservar o espaço da norma e da legalidade intacto, de forma que “as práticas fora da ordem” nunca deixam registro de sua existência. (...) a perícia com que os agentes envolvidos administram o fato, especialmente os gerentes que “autorizam” as práticas fora da ordem normativa, pressupõe a reprodução de uma “sabedoria burocrático-gerencial” que orienta os gestores no sentido de não permitir a inscrição, no acervo documental da organização, de nenhum traço que permaneça como registro da transgressão. (p.103)

²² Grifos no original

A clandestinidade das “práticas fora da ordem”, ou seja, das práticas que se estabelecem para além ou aquém das formalidades, revelam os modos como a vida se efetiva nas práticas das organizações. Essa flexibilização, atualizada nas práticas gerenciais, segundo Neves (2005), possui um caráter relativo, onde algumas normas podem ser flexibilizadas mais do que outras (por exemplo há maior permissividade quanto aos atrasos, do que às faltas), e um caráter seletivo, onde as normas não são flexibilizadas para todos da mesma maneira, pois resultam do jogo das forças dentro dos diversos grupos de trabalho (professores são favorecidos com maior número de acordos do que os funcionários de cozinha e serviços gerais, assim como a tolerância ao descumprimento dos acordos também é diferenciada).

Nesses acordos, observa-se o descumprimento das normas e orientações legais, sob o argumento de que a escola não será governável se os acordos forem simplesmente revogados pela direção. Observa-se a força dos grupos de trabalho que estabelecem suas próprias regras e leis, que facilitam sua organização ou relacionamento, estabelecem, também, as formas de governamentalidade das instituições. Assim, a flexibilização da norma é parte da racionalidade deste tipo específico de governamentalidade no serviço público, que busca garantir a “manutenção das condições necessárias à viabilização dos seus objetivos” e sua compatibilização com as pressões e tensão provenientes da gestão do trabalho, ou seja, “compatibilização do campo da produção com o campo do poder na organização, de acordo com o princípio da ‘máxima economia política’”. (NEVES, 2005, p.124)

4.3. Processos de exclusão permeando as práticas no serviço público:

Os acordos internos que se estabelecem para facilitar o gerenciamento dos grupos e dos processos de trabalho, inicialmente parecem apenas beneficiar os servidores e gestores. Todavia, estes acordos estabelecidos sob relações de amizade ou de coleguismo, colocam aqueles que necessitam de afastamentos por questões de saúde, em posição de “traição” em relação à direção e ao grupo, expressas em falas como:

Todos cumprem as combinações, mas esta professora (...) falta, não nos comunica e depois pega laudo pra tirar outra LTS, nós não podemos contar com ela (...). (fala de uma diretora)

Esta fala revela a tensão que se exerce sobre quem necessita de afastamentos por LTS, e ressalta uma forma de gerenciamento baseada mais intensamente no comprometimento pessoal com o grupo, em detrimento das dificuldades individuais. Há um acirramento da discriminação quando alguém destoa da conduta estabelecida pelo grupo, mesmo que por adoecimento, pois seu afastamento legal dificulta o gerenciamento das combinações, às vezes impedindo que elas sejam mantidas em sua totalidade. Quem adoece é por isso colocado nesta posição de “traição” ao grupo, que passa a tensionar os gestores para “resolver” a situação de afastamento do colega.

Esta tensão é então deslocada para a SMED (para a assessoria ou especificamente para o setor de RH), que é pressionada a dar conta de situações pontuais dos afastamentos. O pedido se constitui na questão de *como gerenciar as ausências legais*, mais do que como gerenciar grupos no sentido de potencializar a saúde do coletivo. A tensão estabelecida entre grupos-gestores-SMED se traduz no gerenciamento do conflito pelo deslocamento da discussão dos acordos coletivos, para o caso pontual (colega em LTS). O *outro* (adoecido pelos processos de trabalho, ou aquele que não suporta as tensões advindas do trabalho) que se afasta é excluído do grupo e torna-se *objeto* de estatísticas, estudos e análises. É chamado para conversar com a psicologia, enquanto o grupo se mantém protegido do olhar mais atento dos gestores.

Assim, tanto os acordos calcados nas combinações informais dos grupos de trabalho, quanto as normas instituídas em regras e leis estabelecidas pela Prefeitura, reforçam o preconceito e a discriminação aos colegas. Este quadro vem se generalizando ao longo dos anos, principalmente por parte dos diferentes gestores que buscam identificar os que usam o sistema público em benefício próprio e acabam por colocar todos os servidores no mesmo patamar.

Este olhar justiceiro, que impede um olhar para as diferenças, revela os mecanismos de exclusão imbricados nesta relação de forças. A produção social de quem está dentro ou fora, dá-se não somente por parte do Estado, mas principalmente por parte dos sujeitos que vivem cotidianamente a experiência humana de compor grupos. Estar incluído ou excluído de alguns grupos ou relações de trabalho parece algo natural, mas de fato, é uma produção cotidiana, onde os sujeitos precisam continuamente se reafirmar como pertencentes a determinados grupos, excluindo quem não se enquadra nos seus padrões.

Como estamos falando da vida e da saúde de todos os servidores da Prefeitura, podemos dizer que falamos de mecanismos biopolíticos de exclusão, ou nos termos de Foucault (2005) trata-se de Racismo de Estado, que se caracteriza como o meio de introduzir, no domínio da vida de que o poder se incumbiu, um corte entre o que deve viver e o que deve morrer, ou no nosso caso entre o que é considerado saudável ou doente, quem está dentro ou fora do núcleo produtivo.

Segundo o autor, a primeira função do Racismo de Estado é fragmentar, fazer cesuras no interior desse contínuo biológico a que se dirige o biopoder. É pelo uso da estatística que a biopolítica estabelece os alvos das políticas de saúde, os pontos onde são necessárias intervenções no sentido de expandir a vida e, conseqüentemente as condições produtivas dos sujeitos. A segunda função é permitir uma relação positiva do tipo: “quanto mais você deixar morrer, mais, por isso mesmo, você viverá”, ou quanto mais o outro adocece, mais você é saudável, mais é possível reafirmar a potência desta vida que suporta as adversidades e não sucumbe ao adoecimento. Então: *se o outro que adocece é fraco, eu, que permaneço “inteiro”, sou forte e sou reconhecido como tal*. O autor afirma que esta é uma relação não militar ou guerreira, mas biológica entre a minha vida e a morte do outro, ou entre a minha saúde e a doença do outro.

Neste sentido, o Racismo de Estado opera, simultaneamente, a produção de verdades que se instalam na sociedade de cada época sob “diferentes formas de exclusão” produzindo uma “economia política da verdade” (EIZIRIK, 2006)

Há todo um esquadramento do tecido social, no qual cada sujeito corresponde um lugar, e, a cada lugar, um sujeito. Por conta disso, o diferente fica fora de determinados espaços, fica excluído deles, mas, paradoxalmente, lhe são definidos outros lugares, e lá fica confinado. Temos então a inclusão pela exclusão (...). (EIZIRIK, 2006, p.37)

Assim, os dispositivos de exclusão operam por diversos mecanismos e produzem verdades que determinam os lugares de cada um no contexto social e no contexto de trabalho. Nesta lógica dicotômica e binária, para que alguns sejam considerados incluídos, dentro do sistema estabelecido como normalidade, alguns precisam estar do lado de fora para justificar e valorizar a separação, sendo portanto os anormais, ou desviantes do padrão. Esta separação é, muitas vezes, marcada e reforçada pelo estranhamento, pelo encontro com aquilo que difere.

Os mecanismos do biopoder que constituem este Racismo de Estado geram discussões e dúvidas quanto aos procedimentos desenvolvidos pela Prefeitura como um todo, quanto à saúde dos servidores. As dúvidas que se abatem sobre os gestores (chefias e as equipes diretivas) leva-os a consultar, cada vez mais, a psicologia do RH no sentido de buscar orientações quanto ao manejo e à compreensão dos aspectos de adoecimento, e quanto às diferenças expostas pelos sujeitos que compõe o grupo escolar. Estes movimentos intensificam o trabalho de acolhimento aos servidores, que vai, cada vez mais, se configurando como atendimento ou orientação aos servidores que apresentam alguma dificuldade no desempenho de suas funções, reforçando-os neste lugar fora do lugar, nesta exclusão pactuada e concedida aos que sofrem de doenças do trabalho.

A constituição do trabalho da psicologia junto ao setor de Recursos Humanos da SMED produziu demandas específicas quanto à saúde e atenção ao servidor da educação, porém estas demandas aparecem de forma implícita nos encaminhamentos para acompanhamento funcional e ainda são vinculadas aos processos de doença e de afastamento do trabalho. No contexto abordado, percebe-se que o embrião das discussões acerca da saúde do trabalhador na SMED está lançado, ou seja, as condições de possibilidade para que esta discussão se efetive já conforma algumas práticas e se presentifica em alguns discursos, mesmo que ainda dentro de uma racionalidade médico-jurídica.

5. Saúde do trabalhador em educação: processos micropolíticos sob a macropolítica

Em 2001 a Prefeitura passa por uma mudança de governo, que desencadeia mudanças nas Secretarias Municipais. Neste momento a Secretaria Municipal de Administração (SMA), através da Coordenação de Desenvolvimento (CDES), propõe à SMED a implantação de um Núcleo de Desenvolvimento de Recursos Humanos (NDRH), cujo objetivo principal era refletir e propor a desconcentração da formação e qualificação de pessoal.

Na SMED esta proposta foi apresentada à Coordenação da Assessoria Técnico-administrativa (CATA), que inicialmente mostrou-se resistente à implantação do núcleo, pois a SMED já possuía na época um trabalho específico de qualificação do professor. Contudo, a CDES propõe um trabalho de qualificação do trabalhador enquanto servidor público da Prefeitura.

Foram desenvolvidos dois projetos pela CDES na SMED, com o objetivo de sensibilizar e apontar a importância da implantação deste núcleo. O primeiro projeto foi voltado aos secretários de escola, quando foi proposta uma pesquisa diagnóstica, buscando apontar as necessidades de qualificação e levantar algumas propostas de trabalho com este grupo. Este projeto culminou num Seminário onde foram apresentados os resultados da pesquisa e na instituição de um grupo de trabalho, o qual apontou a necessidade de qualificação dos auxiliares de serviços gerais. Assim desenvolveu-se o segundo projeto voltado a estes trabalhadores.

Os resultados positivos destes dois projetos avalizaram a implantação do NDRH na SMED. A psicóloga do RH da SMED não participou deste núcleo e manteve o trabalho que vinha realizando no RH. A equipe foi composta, então, por três especialistas em educação e uma professora com formação em psicologia.

A proposta de implantação do NDRH tem por base teórica o enfoque administrativo de gestão e desenvolvimento de pessoas. O conceito de “gestão de pessoas” surgiu no contexto da administração de empresas, a fim de proporcionar uma transformação na área de recursos humanos e recuperar a relação entre a empresa e seu quadro funcional. Desenvolver, na lógica da administração, significa ampliar e

potencializar a capacidade e os conhecimentos dos trabalhadores a partir das necessidades do próprio trabalho.

(...) os recursos humanos apresentam uma incrível aptidão para o desenvolvimento, que é a capacidade de aprender novas habilidades, obtendo novos conhecimentos e modificar atitudes e comportamentos. (CHIAVENATO, 1999, p. 413)

O enfoque administrativo começa a se solidificar no espaço público, reafirmando a necessidade do aumento de produção através da qualificação, da valorização do capital intelectual, bem como do aumento de potencial de trabalho dos funcionários (ZAGO, C.; NASCIMENTO, A; NASCIMENTO, J; 2003). Assim, no final de 2001 a equipe do NDRH, com consultoria de uma técnica da CDES/SMA, desenvolve uma proposta de trabalho para a SMED, implantada no início de 2002²³:

- Prestar assessoria às equipes de trabalho no que compete às relações e organização do trabalho;
- Realizar acompanhamento funcional;
- Participar de estudos e projetos afetos à área;
- Coordenar e promover a avaliação do estágio probatório, durante todo o processo, no âmbito da SMED, emitindo parecer técnico, conforme análise realizada;
- Planejar, executar e acompanhar programas/cursos de desenvolvimento funcional e gerencial;
- Estudar e propor novos procedimentos, bem como estabelecer critérios e especificações técnicas na área de desenvolvimento de Recursos Humanos.

A proposta grandiosa para a equipe reduzida limitou as ações do NDRH durante sua gestão, dificultando a execução de todos estes objetivos. Durante o ano de 2002, a equipe participou de alguns cursos com objetivo de instrumentalizar-se para o trabalho proposto e, também, promoveu o desenvolvimento dos trabalhadores da educação a partir da concretização dos seguintes cursos: - Gestão democrática: voltado aos diretores e vice-diretores de escola; - Formação sobre o registro da vida escolar: direcionado aos

²³O quadro a seguir expõe os objetivos da proposta de trabalho do NDRH apresentada à SMED em 2001.

secretários de escola e supervisores educacionais; - Curso de atendimento ao público: voltados aos servidores que desempenham funções de recepção; - Curso de comunicação administrativa: voltado aos trabalhadores das secretarias escolares; - Curso de Técnicas de limpeza e higienização: voltado aos auxiliares de serviços gerais.

Pode-se dizer que o NDRH, de acordo com os parâmetros administrativos, vem trazer ao RH maior dinamismo e flexibilidade quanto à capacidade produtiva dos servidores a partir da inclusão dos próprios trabalhadores nas discussões acerca de suas necessidades de qualificação. Esta intenção se reflete nesta oferta de trabalho, com novas ações e projetos que buscam um olhar mais ampliado, incluindo os grupos de trabalho e a qualificação profissional de quem atua na gestão e nos serviços da escola.

Essa proposta possibilita um pequeno deslocamento do olhar da SMED que se voltava prioritariamente aos professores, para incluir os demais servidores da Educação, já que, historicamente, a SMED propõe formações específicas para os professores, principalmente no ensino fundamental, dispendendo poucos investimentos aos demais servidores. Esta proposta vem, portanto, valorizar e reconhecer o trabalho de outros profissionais que atuam nas escolas e na SMED centralizada.

Centraremos a análise no curso de Gestão Democrática, pois dispomos de um relatório completo deste. O Curso é voltado às equipes diretivas recém eleitas nas escolas municipais²⁴, por entender que “a qualidade da gestão pública se alcança a partir do envolvimento e instrumentalização dos atores envolvidos”²⁵. A primeira etapa do curso teve a finalidade de desenvolver um “Estudo da Realidade”, a fim de conhecer o perfil das novas equipes diretivas, suas dificuldades, potencialidades, anseios e expectativas. Estes dados serviram de subsídios e indicativos para o direcionamento dos encontros subsequentes.

Segundo o relatório²⁶, as equipes diretivas destacam as principais dificuldades apresentadas durante sua gestão, que são: pouca participação da comunidade; dificuldade no gerenciamento funcional (biometrias, licença vingança²⁷, falta de RH,

²⁴ As escolas desta RME possuem eleição para equipe diretiva. O processo eleitoral ocorre de três em três anos e toda comunidades escolar tem direito a voto (alunos, pais, professores e funcionários). Apenas nas escolas onde não há inscrição de chapas ou quando a chapa única não tem 50% dos votos a favor, a equipe diretiva é indicada pela SMED.

²⁵ Segundo o Relatório do Curso de Gestão Democrática – I Etapa – Estudo da Realidade. Elaborado pelo NDRH em abril de 2002.

²⁶ Idem.

²⁷ As direções das escolas municipais adotaram o apelido de Licença Vingança para diferenciar as licenças para tratamento de saúde reais daquelas que surgem após algum servidor ter tido algum tipo de desentendimento com a chefia, como um pedido ou favor negado pela direção, ou cobrança de produtividade por parte da chefia imediata.

problemas nas relações interpessoais, falta de comprometimento, interesses centrados em interesses pessoais, individualismo, falta de clareza do seu papel no espaço público); dificuldade em lidar com as resistências do grupo; dificuldade no gerenciamento financeiro (relação entre administrativo/financeiro com exigências burocráticas); atendimento às exigências burocráticas em detrimento do trabalho pedagógico; e, conseqüentemente, dificuldade em dar conta da aprendizagem dos alunos. Para cada dificuldade foram apontadas diferentes formas de enfrentamento e demandas de qualificação.

Aqui a questão da biometria aparece como uma questão que dificulta o gerenciamento funcional na escola, ou seja, não aponta a preocupação com os processos de adoecimento presentes no trabalho educativo, assim como não aponta a necessidade de discutir a saúde dos trabalhadores da educação. Os gestores enunciam a questão como um *problema do gerenciamento da falta, da ausência* do professor na escola.

Estes apontamentos dos gestores novamente trazem à tona a presença das flexibilizações das normas (acordos internos), que estabelecem um sistema baseado na *sobreposição dos interesses pessoais sobre interesses públicos*. Convém lembrar que os diretores das escolas municipais, são professores que se elegem para cumprir um mandato de três anos e podem se reeleger por mais três anos. Muitos diretores verbalizam essa transitoriedade da função e a necessidade de apoio de seu grupo de trabalho para conseguir dirigir a escola²⁸:

“Eu sou professora e estou diretora.”

*“É complicado assumir este lugar de direção porque, até ontem, eu era professora como eles, e daqui a algum tempo eu vou voltar pra sala de aula, como é que eu vou cobrar certas coisas(...), como vou dizer para um colega que ele está errado,(...) chamar a atenção de **um colega**?”*

“Eu já ouvi colegas dizendo: tu não era assim quando tu era professora....”

“Quando a gente está na sala de aula não tem noção deste lugar de direção, aqui a visão das coisas se amplia e vemos muitas coisas erradas, mas é difícil mexer em algumas coisas (...) penso que algumas coisas só podem ser

²⁸ As falas reproduzidas referem-se a falas de diretores de escolas municipais colhidas em diferentes momentos de assessoria e formação de gestores.

mudadas se vier alguém de fora da escola pra direção, senão o grupo vai continuar boicotando.”

“O mais difícil pra mim é ter que dizer pra um colega que ele tem que trabalhar, que ele tem que fazer o trabalho dele (...) de professor (...) isso é muito desgastante.”

Essas falas expressam a relação de familiaridade e proximidade que se estabelece dentro das escolas, dificultando a profissionalização das relações. Percebe-se uma racionalidade institucional determinada pela dinâmica dos laços de amizade, de afeto e de coleguismo, onde as relações pessoais se sobrepõem e atravessam as relações profissionais. Essa racionalidade está presente na sociedade brasileira e se evidencia, ainda mais, dentro do serviço público. A este respeito Neves (2005) aponta que:

Essa “invasão do público pelo privado, do Estado pela família”, nas palavras de Holanda, produziu um padrão gerencial no qual o chefe deve comportar-se como um amigo (...). A governabilidade numa repartição pública depende, em parte, dessa capacidade de interação social da chefia. (p.127).

Assim, mais do que um chefe, um diretor da escola deve ser amigo de seus colegas. Um amigo deve ser compreensivo, tolerante, deve suportar os erros do outro, enfim deve dar suporte para seus companheiros. Ser amigo, dificulta ou até impede o exercício da função de chefia, que constantemente precisa cobrar o desenvolvimento eficaz das tarefas e atribuições de cada funcionário da escola, incluindo os professores/colegas. As chefias do serviço público em geral (aqui representados pelos diretores de escola e chefes de setor da SMED), muitas vezes veem-se enredados neste dilema que constitui a contradição de sua função.

Holanda (1995) analisa que o brasileiro tem como principal traço de caráter ser cordial, hospitaleiro, generoso e necessita de um convívio “mais familiar”. Tais virtudes não significam “boas maneiras” ou “civildade”, mas sim são expressões legítimas de um fundo emotivo extremamente rico e transbordante. O autor caracteriza o brasileiro como “homem cordial”, para o qual:

(...) a vida em sociedade é, de certo modo, uma verdadeira libertação do pavor que ele sente em viver consigo mesmo, em apoiar-se sobre si próprio em todas as circunstâncias da existência. Sua maneira de expansão para com

os outros reduz o indivíduo, cada vez mais, à parcela social, periférica, que no brasileiro – como bom americano – tende a ser a que mais importa. Ela é antes um viver nos outros (HOLANDA, 1995, p.108).

No serviço público essa característica do homem cordial se acentua na medida em que muitos cargos de chefia e todos os cargos de direção de escola são exercidos por servidores públicos concursados, que são eleitos, indicados pelo próprio grupo ou indicados pelas pessoas que fazem parte da gestão da cidade. A transitoriedade destes cargos dá-se justamente por se configurarem como cargos de confiança, e estão sujeitos a transitoriedade da gestão pública.

Esta ascensão a um cargo mais alto dentro da hierarquia formal da Prefeitura significa, ainda, uma das poucas possibilidades de crescimento profissional que se traduz em reconhecimento profissional e financeiro, já que o plano de cargos e salários dentro da Prefeitura é muito limitado e traz poucas possibilidades de ascensão profissional.

Esta situação difere para os professores que conquistaram na década de oitenta um Plano de Carreira diferenciado, através do qual o professor pode alcançar níveis superiores de salário conforme sua formação profissional. O quadro do Magistério municipal vai do nível M1 (professor de nível médio) à M5 (professor com pós-graduação). Além disto, o plano de carreira prevê concessão de acréscimo de salário por difícil acesso²⁹ para os professores que trabalham em escolas muito distantes do centro da cidade, e acréscimo de 50% do salário base aos professores que atuam nas escolas especiais e nas Salas de Integração e Recursos (SIR).

Além destes benefícios específicos, os professores concorrem, também, à Progressão Funcional que faz parte do plano de carreira de todo funcionário público municipal. Esta progressão dá-se por antiguidade (tempo de permanência no cargo e na função) ou por mérito (conforme as formações, cursos, comissões especiais que o funcionário participou). O funcionário pode ascender da letra A até a letra D, sendo que a mudança para a letra “B” traz um acréscimo de 30% no salário base, para a letra C um acréscimo de 20% e para a letra D de 10%.

Portanto, assumir o cargo de direção na escola revela, de certa forma, tanto o reconhecimento profissional quanto pessoal do professor. Ser diretor significa aprender a ser um bom administrador, mas também um bom chefe, no sentido de ser justo na

²⁹ O difícil acesso é concedido aos professores que trabalham em escolas muito afastadas do centro da cidade e, na época em que foi criado, não possuíam acesso de transporte público.

medida certa da amizade e da proteção aos colegas. Por isso torna-se muito difícil para estes gestores cobrar de seu grupo uma postura ética e profissional, na medida em que muitas concessões já foram possibilitadas, muitos acordos já estão estabelecidos. Uma atitude mais firme por parte dos diretores só ocorre quando as situações transpõem todos os limites e possibilidades de recontratos dentro das escolas. Neste momento (e somente neste momento) é que as medidas jurídicas e administrativas são aplicadas, mas somente quando sustentadas pela SMED.

Estes mesmos acordos, que são utilizados para manter a governabilidade, permeada pela regulação das condutas a partir de um relacionamento amigável e compreensível entre direção e grupo de trabalho, amarram os gestores aos desejos e desmandos deste grupo, dificultando a discussão das regras e limites no coletivo.

O relatório do Curso de Gestão Democrática aponta, também, as dificuldades de articulação e comunicação dentro da própria SMED, o que interfere nas parcerias com as escolas e com as demais Secretarias de Governo. Algumas dificuldades apontadas pelos diretores explicitam problemas institucionais da SMED, cabendo à própria Secretaria trabalhar no sentido de estreitar as interfaces internas, a fim de passar às escolas diretrizes claras, para que estas equipes diretivas possam sentir segurança em parcerias concretas, visando à melhor qualidade do serviço público.

Porém, a burocracia que atravessa todos os níveis da administração pública dificulta e/ou impede a comunicação entre as diferentes Secretarias de Governo, e, até mesmo, dentro da própria Secretaria. É comum ouvir das equipes diretivas: *“eu liguei para o setor X e me deram uma orientação, liguei para o setor Y e me deram orientação completamente diferente”* - sendo estas informações contraditórias de setores da SMED. O curso de gestão democrática tentou estabelecer esta parceria, porém muitas coisas extrapolam a alçada do NDRH e os problemas de comunicação e articulação internas da SMED, assim como da Prefeitura como um todo, se perpetuam até hoje.

Além dos cursos voltados ao desenvolvimento de recursos humanos, este núcleo tinha a intenção de buscar para si a tarefa de realizar o acompanhamento funcional dos funcionários efetivos e em estágio probatório, com o objetivo de acompanhar e desenvolver ações preventivas desde o ingresso dos servidores na SMED.

Contudo, esta ação não se concretizou, em primeiro lugar pelo número reduzido de pessoas na equipe para dar conta de intenções tão amplas. Em segundo lugar, em função de novas mudanças na gestão pública: no ano de 2002, a assessora técnica da SMA foi deslocada para trabalhar especificamente com a Coordenação do Estágio

Probatório e a equipe do NDRH da SMED desfez-se, retornando, em sua maioria, para as escolas da RME.

O término do NDRH atestou a *descontinuidade* do trabalho no serviço público, pois algumas ações junto às escolas quanto às questões das relações de trabalho, não foram finalizadas por esta equipe, deixando sentimento de frustração, tanto na equipe quanto nos grupos das escolas.

A política pública sofre com os efeitos das alterações político-partidárias, na medida em que estas determinam a finalização e a descontinuidade de projetos e propostas. Os servidores que permanecem no serviço público, por diferentes gestões, sofrem ao ver seu trabalho modificar-se, muitas vezes contra sua vontade, conseqüentemente sentem-se desvalorizados e desconsiderados em seu saber técnico. Nas escolas este efeito atualiza-se nas falas de descrença e falta de aposta nas novas propostas provenientes das diferentes gestões da SMED.

Observamos que, embora o NDRH não tenha desenvolvido um trabalho específico sobre a saúde do trabalhador, seu trabalho possibilitou uma ampliação e diversificação das demandas, na medida em que a oferta produzida ampliou o olhar e a ação do enfoque individual, para ações que contemplaram o desenvolvimento e qualificação de diferentes grupos de servidores, propiciando a fala e a escuta de diferentes atores sobre seu próprio processo de trabalho.

5.1. Núcleo de Atenção ao Trabalhador em Educação:

Em 2003, a Prefeitura passa por mais um processo de mudança de prefeito e de Secretário da Educação. Conseqüentemente, muitas mudanças ocorrem no interior da SMED, desde a troca das chefias de diferentes setores até a modificação da configuração das equipes e modos de assessoria.

Neste contexto, a SMED começa a preocupar-se oficialmente com processos de saúde/adoecimento dos trabalhadores, a partir da constatação do crescimento do número de Licenças para Tratamento de Saúde (LTS) nos últimos anos. Ao mesmo tempo, há um reconhecimento da gestão quanto ao pedido por parte dos trabalhadores e das escolas relacionado às questões de saúde. Assim, frente à finalização do trabalho do NDRH, e ao lugar que a saúde passa a ocupar na SMED, cria-se o Núcleo de Atenção ao Trabalhador em Educação (NATE).

O NATE compõe sua equipe com duas psicólogas³⁰ e uma professora, e desenvolve um projeto de trabalho voltado à “criação e constituição de espaços/brechas com ênfase na saúde do trabalhador em educação”³¹. Conforme o projeto de trabalho apresentado, o principal objetivo do NATE é:

Pensar e propor novas práticas pedagógicas relativas ao trabalho em educação e a produção de saúde, mudando a ênfase do atendimento no modelo clínico individualizado, para dinâmicas coletivas e institucionais.

O NATE pretende ampliar o entendimento da saúde e trabalho, buscando:

Romper com as perspectivas que consideram a saúde apenas na sua relação com a doença;
Romper com as práticas que se centram em um conjunto de técnicas e procedimentos voltados para o indivíduo, com enfoque na medicalização e medicamentação das doenças.

O discurso acerca da saúde do trabalhador adentra oficialmente o espaço da SMED, e passa a ser objeto de intervenção, de prevenção e olhar no cotidiano do trabalho. Na busca de forçar o deslocamento da demanda clínico-individual para intervenções junto ao coletivo de trabalhadores, o NATE estabelece uma parceria com a UFRGS, através do estágio de Psicologia Social, onde os estagiários desenvolveram pesquisas e intervenções de cunho institucional em algumas escolas da RME. Esta parceria institui, ainda, um projeto de pesquisa intervenção de uma equipe da psicologia da UFRGS, que tinha por objetivo “problematizar o processo de trabalho na escola, contribuindo para a invenção de modos de trabalhar que permitam a expansão da vida”³².

Os estágios e a pesquisa possibilitaram intervenções e processos de análise a diversos grupos e equipes de diferentes escolas, possibilitando a ampliação do trabalho da psicologia em diferentes espaços da RME, mas, principalmente, possibilitando uma estratégia de trabalho voltada aos coletivos e à escuta de suas questões. A demanda de

³⁰ Uma psicóloga concursada e outra com Cargo Comissionado.

³¹ Conforme projeto de trabalho do Núcleo de Atenção ao Trabalhador em Educação de 2003.

³² Conforme Projeto de Pesquisa apresentado à SMED.

estágio, contudo, não provém das escolas, enquanto público alvo, a demanda é construída a partir de uma oferta da SMED às escolas, especialmente no que tange as “biometrias” (LTS). Assim, esta oferta volta-se para a investigação e a escuta do alto índice de LTS na RME, onde o processo de saúde/doença é o carro chefe destas intervenções. A intervenção não se desenvolve no sentido da investigação dos motivos dos afastamentos, mas sim para os processos de trabalho, para a escuta dos trabalhadores e para a observação daquilo que, no cotidiano do trabalho na escola e na sua relação com comunidade e SMED, poderia estar contribuindo para o adoecimento dos trabalhadores.

A partir de suas diferentes propostas de ação, o NATE identifica algumas questões que podem estar produzindo o adoecimento, dentre as quais destacam-se³³:

- Os professores ingressam na RME com um preparo técnico profissional para realidades escolares padronizadas, com pouco lugar a criatividade e adaptação a novas realidades – Série x Ciclos.
- Expectativas do professores de encontrar alunos com realidades socioeconômicas semelhantes as suas.
- Tendência à comparação e idealização de experiências anteriores de ensino público e privado.
- Dedicção excessiva, principalmente entre as equipes diretivas, depositando as expectativas de agenciamento de vida na escola, implicando em sobrecarga física e emocional, ocasionando esgotamento temporário e/ou permanente das condições de trabalho.
- Morosidade nos processos administrativos de contenção dos fatos dolosos.
- Inexistência de sistema próprio de atendimento a saúde física e emocional.

Nos itens elencados como principais produtores de sofrimento no desenvolvimento do trabalho docente, percebe-se um grande destaque para as diferenças quanto as questões socioeconômicas entre professores e comunidade, bem como o distanciamento do grupo docente desta realidade. Estas questões levantadas são, até

³³ Conforme trabalho apresentado na ABRAPSO em 2003.

hoje, apontadas, pelos educadores como aspectos relevantes no seu afastamento da profissão, embora não sejam os únicos. É relativamente comum ouvir dos professores³⁴:

“Os alunos de hoje não são como os de antigamente, são mais agitados e agressivos ...”

“Eu não escolhi trabalhar com estes alunos (...) quando fiz minha formação escolhi trabalhar com crianças normais, porque não tenho perfil para trabalhar com os especiais, agora eles estão dentro da minha sala eu não aceito isso...”

“É difícil trabalhar com alunos desta comunidade porque eles falam acabam trazendo as situações de casa violência, falta de comida, tudo ... as vezes até situações de abuso a gente não sabe como lidar com isso tudo ... às vezes eu fico muito mal.”

“Agora com os ciclos a gente não pode nem mais reprovar um aluno que não quer nada com nada, que passa o ano todo sem produzir nada depois a gente tem que ouvir: “ah eu não vou estudar! não dá nada mesmo!”... e o pior é que eles tem razão...”

Estas falas traduzem o mal-estar docente no encontro com as diferenças agudas que a sociedade brasileira possui. Os professores sofrem ao ouvir/sentir o sofrimento de seus alunos. Outras vezes sofrem por não saber como lidar com questões tão diversas do universo formatado de sua formação acadêmica. A questão também implícita nestas falas é de que o saber do professor, seus conhecimentos, sua formação, hoje não servem para a realidade que se apresenta. Exige-se do professor uma superação contínua para dar conta das novas políticas de educação (inclusão, ciclos, novas metodologias, etc), assim como para dar conta dos “novos” alunos.

Esses “novos” alunos, que trazem consigo as diferenças socioeconômicas e necessidades de adequações pedagógicas, começam a ter acesso às escolas a partir do processo de democratização do ensino, (final da década de 80) onde as escolas passam a ser construídas cada vez mais na periferia da cidade a fim de acolher alunos até então excluídos do sistema educativo, principalmente por dificuldade de acesso. Além disso, a implantação dos ciclos de formação e as propostas de inclusão do governo federal vêm

³⁴ Falas colhidas em momentos de assessoria às escolas municipais.

manter na escola os alunos que seriam “naturalmente” excluídos da escola regular em função da sua dificuldade de aprendizagem ou deficiência. Com o fim da multirrepetência e com uma efetiva proposta de inclusão, rompe-se com a exclusão destes alunos da escola, e o professor passa a lidar com algo, até então, desconhecido e distante de sua realidade: as diferenças dos processos de aprendizagem e diferenças socioculturais dentro de uma mesma sala de aula.

Estes aspectos impõem ao professor a necessidade de adoção de estratégias que lhe tragam maior flexibilidade e eficiência no desenvolvimento do seu trabalho, já que os resultados do mesmo serão medidos na evolução dos alunos ao final do ano letivo. Estes mecanismos de controle ainda presentes na escola, aliados à racionalidade empresarial que vem adentrando cada vez mais o espaço de gestão das escolas, interferem diretamente na produção de adoecimento entre os professores.

A análise realizada pelo NATE levanta uma questão fundamental no serviço público que refere-se a inexistência de sistema próprio de atendimento à saúde física e emocional dos servidores. A política de atenção ao servidor público resume-se, neste momento, aos atendimentos periciais (realizados pela SMS) e ao acompanhamento funcional (realizado pela SMA), porém ambas ações referem-se à constatação de problemas físico-psíquicos já instalados, não cabendo a nenhum destes serviços o tratamento dos servidores, nem o desenvolvimento de trabalhos preventivos.

Percebe-se que a discussão da saúde do trabalhador está se constituindo para além dos muros da SMED, já que, nesta mesma época, ganha força e espaço outro movimento que luta pela adoção de um sistema de regulação das políticas de saúde e segurança no trabalho. Este movimento possibilita a instituição da Comissão de Saúde e Segurança no Trabalho (CSST)³⁵ em 2004. Entretanto, não temos registro de como esta Comissão articulou suas ações com o NATE.

Frente ao quadro de adoecimento presente na RME, o NATE aponta algumas alternativas que visam possibilitar a construção da saúde³⁶ dentro das escolas:

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Necessidade de maior acompanhamento das eleições nas escolas, entendendo que o processo democrático implica em aprendizagem. |
|--|

³⁵ Conforme abordado no cap.3

³⁶ Conforme trabalho apresentado na ABRAPSO em 2003.

- Necessidade de investimento em formação e assessoramento em gestão, para as equipes diretivas das escolas.
- Qualificação permanente das assessorias pedagógicas e de gestão.
- Criação de estratégias para atendimento físico e psicológico dos trabalhadores em educação.

As principais ações visam uma abordagem mais voltada aos gestores e assessores de gestão do que diretamente aos professores e funcionários. Estas ações partem do princípio que qualquer intervenção junto às equipes diretivas pode refletir no grupo de trabalho das escolas, pois quando o gerenciamento dos conflitos, dificuldades e problemas de conduta são conduzidos de forma adequada, seus efeitos na saúde dos servidores certamente são reduzidos.

Entretanto, mesmo com estas ações diversificadas e voltadas aos coletivos das escolas, a demanda de atendimento individual não cessa de fazer-se presente no cotidiano deste trabalho, aumentando a demanda de atendimento a casos pontuais. Neste período, há uma organização quanto aos atendimentos efetuados, que passam a ser registrados e estes registros permanecem no setor. Percebemos nestes registros que, para além dos atendimentos, outros interlocutores foram chamados a discutir as situações que se apresentavam no cotidiano de trabalho, tais como, a assessoria pedagógica, as chefias diretas e a equipe de perícia médica (EPM).

Tanto nestes registros quanto nas demais ações do NATE, observa-se este pequeno, porém fundamental, deslocamento da demanda centrada no indivíduo para suas relações de trabalho. As práticas desenvolvidas quanto às questões de saúde do trabalhador neste período revelam enunciados que contrapõem a verdade instituída, trazendo à luz as potencialidades dos grupos e coletivos, capazes de desmontar ou, minimamente, questionar os argumentos discriminatórios e excludentes quanto ao trabalho dos servidores.

Esta gestão da SMED demonstra um grande avanço, enquanto poder público, ao assumir oficialmente sua preocupação com as questões de saúde do trabalhador, ainda que esta preocupação revele que, mesmo com a oferta de trabalho do NATE centrada nos processos de trabalho, o encargo presente nos pedidos dos gestores permanece centrado na doença e no absenteísmo dos servidores.

5.2. Mudanças nas políticas de governo: imbricações nas políticas de gestão:

Após 16 anos de administração do partido dos trabalhadores na Prefeitura, em 2005 uma nova coligação de diferentes partidos assume a Prefeitura, gerando um período de intensas mudanças em todas as Secretarias de Governo, um período marcado por muita ansiedade e expectativa. Consequentemente, todos as pessoas em Cargos Comissionados e quase todas as chefias com função gratificada deixam a SMED. Neste contexto, o NATE encerra suas atividades, dando lugar a outra equipe que traz novo nome e status a este trabalho.

Muitas mudanças são instituídas, muitos setores mudam de nome, de equipe, de coordenação, de lugar. A nova Secretária de Educação traz consigo o aporte teórico da esquizoanálise e, de certa forma, tenta colocar em prática esta filosofia. Propõe que cada setor da SMED e cada escola construa seu modo de trabalhar, ou seja, propõe a autonomia e autogestão dos grupos. Ao mesmo tempo renomeia os diferentes setores da SMED centralizada: A Supervisão de Educação passa a chamar-se Agenciamentos Pedagógicos Coletivos; os diferentes Níveis de Ensino passam a chamar-se Territórios de Aprendizagem; a equipe de assessoria às escolas passa a formar um único e grande grupo chamado Tessituras Educativas; o setor de RH passa a chamar-se Gestão de Pessoas e o NATE muda para Setor de Desenvolvimento de Pessoas.

Há um grande descrédito da RME quanto às novas propostas advindas da SMED, os diferentes grupos de professores desdenham dos novos nomes e, de certa forma, recusa-se a aceitar a “*nova moda da SMED*” (fala dos professores em diferentes momentos de assessoria às escolas).

A autonomia proporcionada às escolas traz alívio imediato das tensões advindas do cerceamento da assessoria anterior, decorrente de uma política de educação específica e unificada para toda a RME. A partir deste momento as escolas poderiam discutir sobre a modalidade de ensino que poderia ser organizado agora por complexo temático, tema gerador, projetos, entre outros. Porém, ao mesmo tempo em que a sensação de liberdade e autonomia toma conta das escolas, um sentimento de abandono e solidão também se instala, pois não há direcionamento claro da política de educação neste momento. A autonomia das escolas quanto à organização pedagógica, administrativa e financeira gerou este sentimento contraditório de liberdade/abandono, tanto nas equipes diretivas quanto nos demais servidores das escolas, gerando

insatisfação e distanciamento da assessoria pedagógica. A política de autonomia gerou desconfiança, desconforto e carência de direcionamento.

O clima de desconfiança acelera-se, pois a campanha eleitoral deste novo governo apontou a fragilidade da política de Educação do município, pautando-se na crítica à escola ciclada sob o argumento de que gerava baixos índices de aprendizagem. Após as eleições, as bases políticas aliadas do governo começam a forçar a necessidade de modificar a proposta pedagógica por ciclos de formação da RME.

Para dar conta das fortes pressões políticas e sociais que clamavam por modificações profundas na educação da SMED, em tensionamento com a pressão advinda da própria RME que clamava por ser escutada e por não ter seu trabalho simplesmente desconstituído por esta gestão, a Secretária de Educação propõe uma pesquisa em toda a RME, com o objetivo de identificar as reais necessidades de mudança quanto à organização do ensino por ciclos de formação.

A pesquisa gerou um grande mal-estar em toda a RME, alguns professores se recusaram a responder a pesquisa, muitos temiam o que seria feito com os dados coletados, outros achavam que a pesquisa daria em nada. O temor dos professores de que os ciclos de formação fossem simplesmente extintos sem qualquer discussão e resultasse na diminuição dos “recursos humanos” da escola, refletiu no resultado da pesquisa que apontou uma ampla aprovação dos ciclos de formação, revelou muitos elogios quanto aos avanços desta proposta pedagógica (principalmente no que tange aos recursos humanos que é muito maior do que na escola seriada) e poucas críticas foram identificadas em toda a pesquisa.

A pesquisa gerada por pressões políticas e sociais foi surpreendida pela pressão dos professores. A tensão situacional em que se encontrava a SMED causou um grande enfraquecimento da pesquisa, que não deixou de ser feita, gerando alguns dados que aliviaram tanto as pressões externas (políticas e sociais), quanto as pressões internas (professores e trabalhadores) mas não gerou dados que pudessem apontar uma mudança efetiva na política de educação da RME. A pesquisa resulta então na manutenção da escola ciclada e as poucas necessidades de mudanças apontadas não são, de fato, implementadas, já que os dados oficiais da pesquisa não foram divulgados oficialmente e ficou, em toda a RME, o sentimento de que a pesquisa “não deu em nada”.

Convém salientar que em 2002 já havia sido feita uma pesquisa na RME sobre a proposta pedagógica por ciclos de formação³⁷ em uma parceria da SMED e do Conselho Municipal de Educação – CME – tendo em vista a previsão de realização do III Congresso Municipal de Educação, do IV Congresso da Cidade e a elaboração do Plano Municipal de Educação. Esta pesquisa está ainda disponível no site da SMED e aponta os avanços e as necessidades de discussão quanto à organização dos ciclos de formação. Contudo, apesar de bem documentada e divulgada, esta pesquisa trouxe poucas modificações práticas quanto às fragilidades da proposta.

Assim, ambas as pesquisas poderiam e deveriam ter gerado a discussão que há muito tempo os professores desejavam quanto a organização do ensino na RME, porém serviram apenas para reafirmar o confortável status quo, deixando estagnada qualquer possibilidade de mudança.

Neste período de mudança de gestão, todas as discussões acerca das propostas de trabalho ficam limitadas às equipes das escolas. A autonomia, ao passo que possibilita a autogestão, também favorece certo individualismo e dificulta as discussões conjuntas. Isto reflete-se diretamente nas discussões acerca da política de saúde do trabalhador, trazendo novamente para o indivíduo que adocece ou para o gestor a responsabilidade pelo afastamento-adoecimento dos sujeitos, tomando cada vez mais um viés administrativo.

5.3. O Setor de Desenvolvimento de Pessoas:

O Setor de Desenvolvimento de Pessoas, que vem substituir o trabalho do NATE, passa a ser coordenado por uma professora com formação na área de recursos humanos. A equipe vai se compondo muito lentamente, e aos poucos passa a contar com duas professoras e duas assistentes sociais. Convém apontar que a psicóloga do RH é cedida para a Secretaria Municipal da Saúde durante o primeiro ano desta gestão.

A proposta desta equipe difere da proposta anterior, justamente pelo viés administrativo que vem ganhar, retomando o trabalho de qualificação e formação do servidor, mas mantém e intensifica o olhar e o cuidado quanto às questões de saúde do servidor, bastante voltado ao servidor com delimitação de tarefas. Os objetivos propostos por esta equipe são (conforme documento de proposta de trabalho):

³⁷A pesquisa sobre os ciclos de formação está disponível no site da Secretaria Municipal de Educação em http://www2.portoalegre.rs.gov.br/smed/default.php?p_secao=58

- Organizar cursos de formação sobre gestão de mudanças, de pessoas, mediação de conflitos e outros, conforme as demandas;
- Propor espaços de informação e de escuta dos grupos de trabalho;
- Significar o trabalho do servidor com delimitação de tarefas;
- Preparar a assessoria pedagógica para encaminhar adequadamente as questões referentes à Gestão de Pessoas;
- Efetivar parceria direta com a Equipe de Perícia Médica (SMS);
- Manter diálogo constante com a Equipe de Rede da Gestão de Pessoas;
- Realizar estudos e pesquisas referentes às competências dessa equipe;
- Propor estudos de revisão relativos aos fundamentos legais dos servidores públicos municipais;
- Propor estudos técnicos com entidades acadêmicas formadoras de professores;
- Fazer acompanhamento funcional dos servidores em Estágio Probatório, em parceria com a SMA;
- Acompanhamento Funcional dos servidores da RME, também em parceria com a SMA;
- Participar da elaboração, aplicação e análise do instrumento utilizado no Censo dos Servidores Públicos Municipais, organizado pela Coordenação da Qualidade de Vida SMA.

Além dos objetivos elencados acima esta equipe propõe ainda:

- Trabalho com professores DT repensando seu papel na escola;
- Organização de política de RH para professores com DT;
- Formação com equipes diretivas sobre Gestão;
- Trabalho direto com Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS);
- Trabalho com a equipe de rede da gestão de pessoas para acompanhamento e lotação dos professores em processo de DT, com DT ou LTS prolongada;
- Acompanhamento dos fechamentos de quadro de pessoal;
- Trabalho com professores em processo de aposentadoria;
- Acompanhamento dos professores que ingressaram em 2005.

A análise deste documento nos mostra que não há um rompimento ou modificação com relação à proposta de trabalho anterior, mas sim uma agregação das propostas do NDRH, do NATE e, ainda, a inclusão de novas atividades. Uma proposta ainda mais grandiosa e audaciosa, principalmente frente a redução da equipe. As ações propostas por esta equipe, evidenciam a ênfase no enfoque administrativo dentro do serviço público, onde ganha força e espaço a perspectiva do desenvolvimento de pessoas. Chefes dos setores e diretores de escola passam a ser denominados gestores e as qualificações baseiam-se no desenvolvimento de competências, que resultam em conhecimentos, habilidades e atitudes que devem ser adquiridas, desenvolvidas e aplicadas pelos servidores para que estes se mantenham alinhados com os objetivos estratégicos estabelecidos pela empresa pública. A qualificação dos servidores deixa de ser vista como um custo e passa a ser um investimento real.

Neste sentido, pode-se dizer que a SMED está no caminho do sucesso, da utilidade e da produtividade, amparada no desenvolvimento de uma tecnologia de poder que tende para o crescimento, para a gestão da saúde e para a administração da vida, a fim de integrar o corpo e o tempo do indivíduo ao aparato de produção. Foucault (2008b) aponta que estes são efeitos do neoliberalismo que introduz o trabalho no campo de análise econômica situando-o do ponto de vista de quem trabalha, e estudando o trabalho “como conduta econômica praticada, aplicada, racionalizada, calculada por quem trabalha”. O trabalho, nesta lógica, obedece a uma outra racionalidade estratégica, que faz com que “o trabalhador seja na análise econômica não um objeto (...) mas um sujeito econômico ativo” (p.307-308).

Segundo o autor, é a partir do ponto de vista do trabalhador que se entende que o trabalho comporta um capital (aptidão e competência), mas comporta, também, uma renda (salário). Portanto, há um acoplamento entre o sujeito trabalhador e sua competência para o trabalho, acoplamento este que constitui o trabalhador como uma máquina, “mas uma máquina no sentido positivo, pois é uma máquina que vai produzir fluxos de renda”. Ou seja, uma máquina composta do capital-competência e que produz renda-salário, assim o trabalhador “aparece como uma espécie de empresa de si mesmo”(FOUCAULT, 2008b, p.309).

Enquanto empresário de si, cabe ao próprio trabalhador ser empreendedor de si, valorizar, investir em si enquanto capital humano. O sucesso, na lógica neoliberal, é uma conquista individual e a resolução dos problemas deve desenvolver-se, também, a

nível pessoal, individual (HECKERT et all, 2001). Neste sentido, também a preocupação com a saúde do servidor da educação adquire outra magnitude e outra dimensão nesta gestão, pois há uma ampliação desta preocupação tendo em vista a produtividade da empresa-educação, pois quanto mais servidores afastados da função base de seu cargo, menor a produtividade, menor os índices de aprendizagem dos alunos da RME, e maiores os custos para compensar tanto a falta do professor ou funcionário, quanto para recuperar as lacunas de sua produção. A série que se apresenta aqui é saúde como oposição à doença, doença como risco de afastamento do trabalho ou do cargo, afastamento leva à redução dos índices de produtividade e aprendizagem.

A preocupação com a saúde do servidor, sob enfoque administrativo, culmina no deslocamento do Setor de Desenvolvimento de Pessoas de dentro da sala do RH (11º andar) para uma sala ao lado do Núcleo de Atenção à Saúde do Servidor (NASS, no 6º andar). Esta aproximação tem o intuito de facilitar a discussão das diferentes situações de afastamento por LTS com a equipe de perícia médica, a fim de identificar os diferentes processos de adoecimento presentes na RME, assim como, identificar os casos de burla³⁸ ao sistema público, ou seja, burla ao trabalho através de LTS. A aproximação intensa com a equipe de perícia médica permite maior coesão entre os encaminhamentos do NASS e do setor.

O “cerco” aos que “burlam” o sistema público de saúde, com intenção de burlar o trabalho, começa a se “fechar”. Alguns processos de sindicância são abertos para apurar situações irregulares de professores que estão em LTS ou com delimitação de tarefas na escola municipal, mas continuam trabalhando em escola estadual, particular ou no ensino superior. Esta gestão inaugura a tentativa de agilização e moralização dos Processos Disciplinares Administrativos (PDA), que constitui-se numa prática gerencial de investigação de irregularidades no serviço público. Somente a partir destes processos o funcionário pode sofrer alguma penalidade, podendo até ser exonerado do cargo que ocupa.

Por outro lado, o setor elabora algumas estratégias que visam a reintegração dos servidores que estão em afastamento do trabalho há muito tempo. Em parceria com a equipe de perícia médica, o setor inicia um levantamento das pessoas que estavam afastadas do trabalho há mais de 18 meses, com subsequente estudo destes casos. Esta

³⁸ A burla neste contexto, não é tomada como sintomatologia ou como denúncia de nocividades no trabalho (como postula Dejours). Neste contexto, a burla é tomada pelos gestores somente na sua dimensão de tentativa de descumprir determinações legais (por ex. fingindo um adoecimento) para beneficiar-se do sistema público. Assim, a burla só interessa à gestão pública na medida em que é possível denunciar e punir os burladores.

iniciativa visava o retorno do servidor ao seu trabalho, seja retomando suas atividades plenamente ou, caso não fosse possível, com Delimitação de Tarefas (D.T.). Nos casos em que a situação de saúde foi considerada irreversível realizou-se o encaminhamento para a aposentadoria por invalidez.

Este trabalho de análise das situações de absenteísmo na RME, com discussão com a equipe de perícia médica e com o setor de Gestão de Pessoas da SMED, possibilitou o retorno de muitas pessoas ao trabalho, iniciando uma segunda fase no projeto, que consistia na sua recolocação profissional. Foi necessária uma sensibilização das equipes diretivas das escolas, bem como das chefias dos diferentes setores da SMED, para que estas pessoas fossem acolhidas e aceitas novamente, pois havia (e ainda há) muito preconceito para com as pessoas que possuem Delimitação de Tarefas. Estes servidores são vistos como pessoas que *não querem trabalhar* e por isto “*inventam um motivo para delimitar-se e sair da regência de classe*”³⁹. Esta é a visão caricaturada que muitos servidores têm em relação aos colegas que possuem delimitação de tarefas atribuindo-os o rótulo de improdutivos.

5.3.1. Delimitação de Tarefas: adoecimento e práticas de exclusão:

A Delimitação de Tarefas é concedida ao servidor mediante avaliação na Perícia Médica, podendo ser qualificada como temporária, quando o problema de saúde é passível de tratamento, ou como permanente quando se constata uma doença crônica. Conforme o Estatuto do Funcionário Público do Município de Porto Alegre a readaptação é concedida quando é verificado que o funcionário tornou-se “inapto” de exercer seu cargo em função de modificações de seu estado físico ou psíquico. O artigo 60 prevê a possibilidade de indicação de delimitação de atribuições do cargo, aos funcionários que, em função de sua saúde, não podem exercer algumas atividades de seu cargo⁴⁰.

A readaptação e a delimitação são concedidas, mediante abertura de Processo pelo próprio funcionário ou por sua chefia imediata (*ex-offício*), quando é constatada alguma patologia que impede o pleno cumprimento das funções do cargo. O funcionário

³⁹ Esta é uma fala constante de professores e chefias com relação às pessoas com DT.

⁴⁰ O artigo 57 dispõe que: “Readaptação é a forma de provimento de funcionário estável em cargo de igual ou inferior classificação, mais compatível com suas condições de saúde física ou mental, podendo ser processada a pedido ou *ex-offício*”. (Estatuto dos Funcionários Públicos de Porto Alegre, Lei Complementar nº 133 de 31 de dezembro de 1985, disponível na página da Prefeitura Municipal de Porto Alegre no endereço: <http://www.portoalegre.rs.gov.br/>).

inicia avaliação junto à equipe de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração (SMA), para elaboração de parecer social e psicológico e, então, é encaminhado à Equipe de Perícia Médica (na Secretaria Municipal de Saúde) para avaliação das suas condições físicas e/ou psíquicas e indicação das atribuições que não podem mais ser exercidas pelo funcionário. Após a conclusão dos pareceres é constituída a Reunião de Técnicos para avaliação e elaboração do parecer final onde é deferido ou indeferido o pedido de readaptação ou delimitação de tarefas. A Reunião de Técnicos é composta por um médico perito, uma psicóloga e uma assistente social da SMA e uma psicóloga ou assistente social da SMED (do setor de desenvolvimento de pessoas), para compor um parecer final que contemple as questões médicas, psicossociais e laborais.

No caso específico do professor da Rede Municipal de Educação do município analisado não há previsão de readaptação, mesmo quando a patologia impede de exercer a docência. Neste caso, o parecer médico indica a Delimitação de Tarefas (D.T.) com exclusão da regência de classe, o que lhe garante desenvolver atividades burocrático-administrativas. Em dezembro de 2009 a SMED possuía 207 professores (5,31%) com delimitação de tarefas, 61 monitores (17,08%) e 135 funcionários (57,45%) com delimitação de tarefas ou readaptação.

O elevado índice de readaptação e delimitação entre monitores e funcionários, dá-se, principalmente, pela redução do número de servidores concursados nestes cargos, pois os mesmos vêm sendo substituídos, respectivamente, por estagiários e funcionários de cooperativas. As funções exercidas por estes servidores são, também, extremamente desgastantes, necessitando de muita força e disposição. A maioria destes servidores tem, no mínimo, dez anos de serviço público, o corpo começa a dar sinais de fadiga e algumas doenças começam a aparecer, necessitando de algum tipo de delimitação. Não faremos nesta pesquisa, uma análise mais aprofundada desta diferença nos índices, mas com certeza, para além das causas apontadas existem outras, talvez mais relevantes, sobre o alto índice de adoecimento entre monitores e funcionários.

Brito, Neves e Athayde (2003) trazem que a readaptação (e eu incluo também a delimitação de tarefas) constitui um reconhecimento da existência de um problema que exige ação, mas que não garante efetivamente tratamento. Os autores se referem à readaptação como a “ponta do iceberg”, pois só é readaptado aquele que de fato não tem mais condições de continuar desempenhando suas funções, pois seu quadro de saúde já se encontra muito prejudicado. A readaptação e a delimitação são processos

burocráticos que tem a função de reduzir os efeitos nocivos do trabalho para a pessoa que adoeceu na sua função, mas não apontam resoluções efetivas para o coletivo de trabalhadores que continuam expostos às mesmas condições. O enfoque destes processos é basicamente individual e toma como principais critérios os laudos das especialidades médicas (BRITO, NEVES e ATHAYDE, 2003).

A DT se constitui como medida de proteção ao agravamento do estado de saúde do trabalhador. Porém, esta suposta proteção traz outras dificuldades, pois acaba expondo o servidor frente ao seu grupo de trabalho ao ser declarado incapaz de exercer as funções do seu cargo. Muitas vezes, eles se sentem diferentes e humilhados frente aos colegas, como se estivessem simulando uma doença para fugir do trabalho.

“eu quero voltar ao trabalho de sala de aula, não quero que pensem que eu não quero mais trabalhar, vou ficar fora o tempo necessário para o tratamento, mas depois volto...”

“Eu não queria parar de dar aula, eu adoro o que eu faço, mas meu corpo não suporta mais....”

“eu me senti discriminada na minha escola, quando as pessoas sabem que tu é DT, te olham de outro jeito, parece que a gente se delimitou pra não trabalhar mais, e não é verdade (...) um dia um colega me disse: ‘vida boa hein, não precisa mais trabalhar com aluno!’; se eu pudesse eu ainda estava em sala de aula ... eu não queria estar doente.”⁴¹

Estas falas de professores, durante o atendimento no setor, expressam os sentimentos de humilhação e exclusão por estarem com doenças produzidas no seu trabalho. Para eles é uma vergonha não estar em sala de aula, e alguns reforçam o tempo todo seu desejo de voltar a dar aulas. A delimitação é uma saída para amenizar o sofrimento de quem adoece no trabalho, garantindo a possibilidade de manter-se em uma atividade produtiva, mesmo que exclua a função base de seu cargo. Constitui-se também como saída para a gestão pública que pode reaproveitar o servidor em processo de adoecimento, assim como, para que a gestão pública não precise engendrar esforços para analisar as causas destas doenças funcionais, ou para aumentar a intervenção em

⁴¹ Extratos de falas de professores com Delimitação de Tarefas contidas em alguns registros de atendimento no setor de desenvolvimento de pessoas.

saúde do trabalhador, capaz de substituir medidas restaurativas por medidas de produção e expansão da saúde e da vida nos ambientes de trabalho.

Pode-se dizer que estas saídas configuram uma lógica compensatória e restaurativa por parte do serviço público, na medida em que propõe uma negociação de facilidades e compensação para o adoecimento no trabalho. A prática restaurativa mantém todos nos seu lugar afirmando que as causas do adoecimento, segundo os trabalhadores, está na SMED, e, segundo a SMED, estão no indivíduo trabalhador. Esta lógica não gera a discussão dos reflexos ou efeitos da precarização e degradação da saúde do coletivo de trabalhadores, nem sinalizam a presença de nocividade, insatisfação e pouca flexibilidade para elaboração de outros modos de trabalhar (BRITO, NEVES e ATHAYDE, 2003).

Esta lógica possibilita a construção de estratégias e dispositivos compensatórios e discriminatórios, como a categorização informal dos servidores com DT, que vem se construindo ao longo dos anos e se consolida neste período de retorno dos servidores ao trabalho. A reivindicação das direções das escolas ao Setor de RH da SMED é de que os trabalhadores com D.T. que não são “produtivos”, não contem no quadro de RH da escola como recurso humano efetivo, produzindo assim, a categoria dos “*DT’s que não contam*” em oposição aos “*DT’s que contam*”. Este pedido das equipes pauta-se numa condição para aceitar ou para manter estes servidores no quadro das escolas, caso contrário estes servidores “sobrariam” no quadro ou seriam colocados “à disposição da SMED”.

A adoção desta medida possibilita a permanência de muitos funcionários no quadro das escolas, mas vem confirmar sua rotulação, pois agora são qualificados como “os DT's que não contam”. Ser um “D.T. que não conta”, significa ser incapaz de realizar qualquer trabalho produtivo na escola; significa uma impossibilidade preestabelecida de sair do lugar, de constituir outras possibilidades e estratégias de trabalho; significa ser tomado apenas como objeto de organização da escola, objeto de um trabalho que não é mais seu.

A situação de preconceito com relação ao profissional com delimitação se cristaliza, tanto nesta dúvida generalizada com relação à sua permanência nas atividades, quanto na desconfiança quanto a sua disponibilidade e competência para o trabalho. O acolhimento da escola se aproxima muito mais de uma espécie de “*concessão*” por parte da equipe diretiva e dos colegas, afastando-se da possibilidade de uma aposta real no potencial deste servidor, o que contribui muito mais para processos

de vitimização e exclusão do funcionário do seu próprio processo de trabalho, mantendo-o no lugar da impossibilidade e mantendo o trabalho na educação, novamente, fora da análise.

Pode-se dizer que a discriminação continuada aos servidores com DT e dos servidores que se afastam durante longos períodos ou tem vários afastamentos durante o ano revelam novos mecanismos de exclusão do servidor do seu processo de trabalho. Esta exclusão presente nas práticas cotidianas de trabalho na RME, desde as formas mais sutis até formas mais agressivas, colocam o servidor no lugar fixo da impotência e da vitimização, contribuindo para que permaneça e/ou intensifique seu processo de adoecimento em vez de contribuir minimamente para (re)significação de seu fazer no trabalho.

A fala de uma professora durante um grupo com professores com Delimitação de Tarefas⁴² reflete o sentimento e a situação em que muitos trabalhadores se encontram:

“Quando me delimitar fiquei na mesma escola onde eu trabalhava. Como não tinham onde me colocar, criaram um lugar pra mim na escola, este lugar não existia ... Agora trabalho na última sala, do último andar, do último prédio da escola ... Meu trabalho é solitário na escola, não tenho parcerias com quem trocar ideias ... Eles não podem contar comigo porque eu tiro muita biometria ... Eu sinto que não faço falta na escola, se eu não vou simplesmente a sala de vídeo não abre”.

Esta fala revela a impotência da professora não somente frente a sua doença, mas principalmente frente a impossibilidade de ressignificar seu trabalho na escola. Não se sente desafiada, vê pouca importância e sentido no que vem desenvolvendo, pois sente-se amarrada na impotência. Duplamente vitimizada (pela doença e pelo trabalho), a professora é excluída do processo de trabalho produtivo, levando ao agravamento da situação de saúde e conseqüente afastamento do trabalho, gerando assim um círculo vicioso de baixa produtividade, agravamento dos sintomas de adoecimento, afastamento do trabalho, ampliação da distância da possibilidade de assumir um trabalho de reconhecimento na escola.

⁴² O grupo com professores com delimitação de tarefas foi realizado em 2010, pela equipe do Desenvolvimento de Pessoas.

Enquanto o olhar se mantiver na produção, ou na falta de produção, na ausência do servidor e seus efeitos no cotidiano de trabalho, não há como desenvolver um olhar ampliado voltado para os modos de trabalhar na escola, no sentido de pensar medidas de prevenção ou, pelo menos, para reconhecer as dificuldades cotidianas para que outros trabalhadores não sofram os mesmos problemas. Todavia, parece mais simples manter o problema no indivíduo que tem de resolver sozinho, ou com ajuda de especialistas, questões que de longe são apenas suas, do que colocar toda a instituição em análise.

Este trabalho de análise das situações de afastamento por LTS prolongada junto à equipe de Perícia Médica, ao mesmo tempo em que apresentou um caráter fiscalizador e administrativo, pois tinha a intenção de apurar *irregularidades* denunciando situações ilegais de professores que entram em LTS no município, mas continuam trabalhando em outras instituições de ensino, buscou, por outro lado, contemplar um olhar ampliado à saúde do servidor quando pretendia *oferecer as condições necessárias para o bem estar dos mesmos considerando todas as complexidades do trabalho em educação*⁴³, demonstrando uma especial preocupação com os servidores com delimitação de tarefas.

Neste momento, se percebe a conjugação de vários enunciados sobre a saúde na educação, que se imbricam o tempo todo nas ações deste setor: *saúde enquanto lei*, *saúde enquanto meta* a ser atingida, *saúde como oposição à doença* e *saúde enquanto bem estar*.

Mas vale salientar que a intolerância e desconfiança com relação aos afastamentos por LTS, não são privilégio, nem prerrogativa da SMED. Na verdade, há, neste período, uma intensificação desta desconfiança em toda a Prefeitura, o que acaba por colocar em pauta o próprio trabalho da equipe de perícia médica do município, que passa a ser visto como muito permissivo. Esta desconfiança generalizada acaba por instituir algumas medidas drásticas, tal como a instauração da CPI das biometrias.

5.3.2. A CPI das Biometrias: um dispositivo biopolítico?

O alto índice de absenteísmo do funcionário público municipal colocou em questão os encaminhamentos da Perícia Médica para Licenças para Tratamento de Saúde (LTS, também chamada de biometria). O alto índice de LTS e LTPF (licença para tratamento de pessoa da família) sustentou, em 2005, a abertura de uma Comissão Parlamentar de Inquérito - “CPI das biometrias” - na Câmara de Vereadores, com o

⁴³ Extratos de documento do setor em resposta aos questionamento da CPI das biometrias.

objetivo de investigar as causas do excesso de afastamentos por licença médica e indicar alternativas para minimizar os prejuízos à população.

Nesta CPI a SMED e a Fundação de Assistência Social e Cidadania - FASC - são apontadas como os órgãos públicos com o número mais elevado de LTS. Conforme levantamento da CPI⁴⁴, no ano de 2005 houve 17.151 LTS em toda a prefeitura sendo 8.020 LTS apenas na SMED. A CPI aponta também que o índice de absenteísmo aceito, enquanto padrão internacional de Qualidade Total, é de 2,5% de dias perdidos, sendo que na SMED, em 2004, atingiu *incríveis*⁴⁵ 6,71%⁴⁶ e em 2005 chegou a 6,73%.

Contudo, se analisarmos novamente os números veremos que apesar da SMED ter tido 8.020 LTS em 2005, este índice significa 79,7% dos servidores em afastamento, o índice parece alto, mas na verdade é o menor índice de toda a Prefeitura. Nas demais Secretarias, apesar do número absoluto de LTS ter sido bem menor, percentualmente o universo de servidores afastados está acima dos 80%, chegando a 90,7% na Secretaria Municipal de Meio Ambiente (SMAM) e 91,5% na Secretaria Municipal de Turismo (SMT). Convém observar que essas Secretarias sequer são mencionadas na análise do relatório.

A SMED desponta com maior índice de LTPF, com 17% de servidores em afastamento para acompanhar algum familiar doente, seguida pela SMS com 15,5%. Em Licença Acidente de Trabalho, novamente a SMAM tem o maior índice com 6,5%, enquanto a SMED tem o segundo **menor** índice com 2,5%. Em Licença Gestante (LG) a Procuradoria Geral do Município (PGM) tem o maior índice com 3,4%, e a SMED junto com a SMA tem o quinto índice com apenas 0,8%.

Nos gráficos que demonstram o total de dias licenciados, total de licenças e número de servidores afastados em licença, a SMED apresenta os maiores números. Mas, aqui são apresentados números absolutos, ou seja, os números de cada Secretaria são apresentados em sua totalidade sem qualquer referência ou equiparação com o seu próprio número de servidores. Vimos, no parágrafo anterior, que, comparado com seu próprio grupo de servidores, os índices de licença SMED só são os maiores quando se trata de LTPF.

⁴⁴ Conforme Relatório Final da CPI – Alto índice de afastamento de servidores municipais por biometria - de 14 de junho de 2006.

⁴⁵ As palavras e expressões em itálico utilizadas neste capítulo são expressões utilizadas no Relatório Final da CPI.

⁴⁶ O índice de 6,71% de absenteísmo na SMED, apontado no relatório, derivou do cálculo entre o número de dias trabalhados (1.856.160 dias) e o número de dias perdidos (124.567 dias).

Tomemos como exemplo a situação de LG em 2005, na qual SMA e SMED tiveram o mesmo índice de 0,8%. Se olharmos os números absolutos, constatamos que a SMA teve apenas três funcionárias em LG, ao passo que a SMED teve oitenta e três funcionárias. Em números absolutos obviamente a SMED tem um número extremamente superior à SMA, mas quando relacionado ao número de funcionários de sua própria Secretaria, ambas possuem o mesmo percentual de afastamento. Portanto, não podemos comparar uma Secretaria com mais de 4.000 funcionários com Secretarias com menos de 400 funcionários.

Em números absolutos a SMED e a SMS, que são as maiores Secretarias do Governo Municipal, sempre despontarão com os maiores números, mas se traduzirmos estes números para índices percentuais, veremos que nem sempre estas Secretarias estarão na ponta.

Os números e índices apresentados pela CPI justificam sua instauração e sustentam o pressuposto de que as licenças médicas são abusivas, apontando, assim, a necessidade de investigação e *apuração das irregularidades*. Este pressuposto coloca tanto médicos quanto pacientes sob suspeita. O médico que concede longos períodos de afastamento do trabalho passa a ser suspeito de ser muito permissivo, demonstrando que *a perícia não contesta os atestados* apresentados pelos servidores. Os pacientes que necessitam das LTS são suspeitos de utilizarem recursos escusos para enganar os médicos e burlar o trabalho, ou seja, *burlar à lei*. Esta suspeita generalizada na CPI coloca o adoecimento no trabalho sob investigação.

Parece-nos que o enunciado que se apresenta nesta CPI é de que a doença dos servidores públicos não é verdadeira, sendo considerada falsa passa a ser tratada como irregularidade, como ilegalidade, portanto cabe aos vereadores fazer cumprir a lei, fazer com que o serviço público (re)encontre a ordem dentro da (des)ordem estabelecida. A saúde aqui nos parece não ser considerada como oposição à doença, mas como oposição à lei. A saúde não está em questão nesta CPI, o que está em questão é o cumprimento da lei e a regularização dos processos e trâmites administrativos que garantam o funcionamento eficaz da máquina pública, com a responsabilização de quem tenta burlá-la.

Os médicos passaram a ser muito mais rígidos para com os servidores durante as perícias, refletindo as novas orientações e posturas exigidas por esta CPI. Parece que o

enunciado vigente dá-se pela inversão do princípio de presunção de inocência⁴⁷, agora *todos são culpados até que provem o contrário*, já que quem diz que adocece pode estar mentindo e quem atesta esta doença pode estar negligenciando as leis. A esta CPI, que traz no seu bojo as concepções hegemônicas de que o funcionário público é por natureza ineficiente, cabe questionar o indivíduo, o servidor público (médico ou paciente), mas não seu trabalho, nem os modos de trabalhar, nem as formas de gestão da saúde no serviço público municipal.

As conclusões da CPI apontam o descontrole administrativo e a falta de observância da legislação vigente, além do grande volume de LTS e LTPF que resultam índices além dos admissíveis pelos padrões internacionais.

Especificamente com relação à SMED e às questões gerais da Prefeitura a CPI constatou as seguintes irregularidades:

(...) as escolas são orientadas a aceitar atestado médico de um dia por mês, sem necessidade de comunicação à Biometria; professores em licença recebem vale-refeição e vale-transporte; as informações da Biometria às escolas são precárias e remetidas a apenas uma escola ainda que o professor exerça suas funções em duas; a falta de adequada informatização da Biometria tem dificultando o acompanhamento das licenças nos órgãos do Município, uma vez que os fatos são documentados em papel, assim seguindo por todo fluxograma - NASS - GSSM - SMA - (SMED - escolas⁴⁸); o afastamento que prevê corte de vales transporte e alimentação dificilmente fica caracterizado, pois o próprio servidor trata de não deixar esgotar os 30 dias. O mais comum são as licenças intercaladas, em burla à lei; o PREVIMPA ainda não assumiu os custos com o servidor licenciado, conforme a legislação que o criou em 2002; professores são dispensados de seu trabalho no dia do aniversário, sem amparo legal; há vários casos de servidores com mais de 2 mil dias de licença; o Município carece de melhor controle gerencial das licenças médicas e por motivo de doença em pessoa da família; convocação por necessidade de serviço ou FG permanece nas licenças prolongadas; a perícia não contesta os atestados⁴⁹. (relatório final da CPI, 2006)

⁴⁷ O princípio da presunção de inocência previsto no art. 5º, LVII da Constituição Federal de 1988, determina que antes da sentença condenatória transitar em julgado não pode o acusado sofrer efeitos da execução de pena.

⁴⁸ O que está entre parênteses não está no texto original, mas foi inserido na intenção de explicitar como o fluxograma se concretiza na SMED que é nosso foco de análise.

⁴⁹ Além destas conclusões, a CPI apontou situações pontuais em todas as secretarias, mas que não cabem à análise deste trabalho.

A CPI constata e busca reverter, via indicação de instauração de processos de sindicância, muito acordos internos, muitas “normas fora da ordem” em contradição com o Estatuto do Servidor Público. Estas “normas fora da ordem” são pela primeira vez escritas e assumidas por alguns gestores que esperam por alguma solução mais efetiva para os problemas cotidianos enfrentados nas práticas gerenciais.

A partir destas constatações a CPI faz algumas recomendações que tem por objetivo⁵⁰: tomar as providências necessárias para a apurar situações irregulares através da instauração de sindicâncias; adequar os fluxos de trabalho da perícia médica, bem como a adoção de melhor controle gerencial destas licenças através da informatização da Perícia Médica, dentre outras. Muitas recomendações foram seguidas, alguns processos de sindicância foram instaurados, mas outras indicações não foram colocadas em prática até hoje, principalmente por não se constituírem, ainda, como política pública, como por exemplo, a recomendação da CPI de fornecimento de medicamentos aos servidores com baixos salários e a transformação dos NASS em ambulatórios de atendimento.

Uma recomendação muito interessante diz respeito à criação de equipes multidisciplinares para atuação preventiva em relação à saúde do servidor e a criação de uma Política de Prevenção à Saúde e Segurança no Trabalho “onde se comprometa efetivamente em implementar programas de prevenção para valorizar os servidores públicos (...) no sentido de melhorar a qualidade de vida e o ambiente de trabalho” (Relatório Final da CPI, 2006). Convém lembrar (conforme já descrito no capítulo 3 desta dissertação) que as Comissões de Saúde e Segurança no Trabalho foram implementadas na PMPA através do decreto 14.705, de 05/11/2004 (dois anos antes da CPI) e “tem por objetivo atuar na formulação e desenvolvimento de atividades de prevenção de acidentes e doenças do trabalho e de melhoria das condições nos ambientes de trabalho nas diferentes repartições da Prefeitura” (p. 41 desta dissertação).

Portanto, não há que se criar um novo programa ou política de saúde e segurança no trabalho, mas sim fortalecer e ampliar a articulação desta Comissão, já em atuação na PMPA, com os demais serviços voltados à saúde do trabalhador.

Ao mesmo tempo esta recomendação da CPI vem incentivar a criação de equipes multiprofissionais, fortalecendo, com isto, os trabalhos já existentes. Assim, o trabalho do setor de desenvolvimento de pessoas na SMED se fortalece e intensifica sua

⁵⁰ De acordo com o Relatório Final da CPI - Alto índice de afastamento de servidores municipais por biometria - de 14 de junho de 2006.

atuação, buscando agir mais em prol da saúde do servidor, mas sem abandonar, neste momento, o caráter fiscalizador e (re)organizador.

Neste relatório da CPI observam-se as prerrogativas da Biopolítica e os mecanismos do biopoder, onde a vida é contabilizada pelas estatísticas, nas quais os números denunciam aquilo que foge ao controle político desta vida. Segundo Foucault (2008a), as estatísticas possibilitam o desbloqueio das artes de governar na medida em que apontam que a população possui suas regularidades próprias (como número de mortes, nascimentos, acidentes), “comporta efeitos próprios da sua agregação” (epidemias, espiral do trabalho e da riqueza) e possui efeitos econômicos específicos (por seus deslocamentos, suas atividades e modos de agir). A estatística traz à cena a possibilidade de quantificar os fenômenos próprios da população, estabelecendo, com isso, sua irredutibilidade ao âmbito familiar. Portanto, a “família como modelo de governo vai desaparecer”, tornando-se um elemento de apoio ao governo das populações (p.138-139). Segundo o autor, a população aparece como o objetivo e o instrumento do governo, ou seja, “como sujeito de necessidades, de aspirações, mas também objeto nas mãos do governo” (p.142).

Traversini e Bello (2009, p.137) apontam que os números, as taxas, os índices e as medidas vêm adquirindo importância “nas ações governamentais em âmbito político, econômico, educacional da população a ponto de gerarem-se normas, estratégias e ações (programas e campanhas) para dirigir, administrar e otimizar suas condutas individuais e coletivas”. Os registros produzidos a partir do acompanhamento e dos resultados destas intervenções geram bases de dados e delimitam os espaços considerados problemáticos, gerando novos saberes, verdades e moldando realidades sobre a sociedade.

A CPI vem gerar verdades acerca do trabalho no serviço público, buscando confirmar as lacunas da administração pública e identificar os espaços que despontam com maiores problemas, principalmente com relação ao absenteísmo. A SMED vai sendo produzida pela CPI como a Secretaria com maior índice de absenteísmo, portanto objeto privilegiado de intervenções mais urgentes e mais drásticas. Necessita de um olhar mais apurado principalmente para as irregularidades administrativas e jurídicas, com o intuito de que estas medidas venham contribuir para a permanência dos servidores no trabalho.

Os saberes construídos por diferentes instituições e *experts*, com base em *dados* coletados, em registros, em comparações, subsidiam decisões administrativas para manter e otimizar as características desejáveis da população. (TRAVERSINI e BELLO, 2009, p. 137)

A estatística se estabelece como um conhecimento científico e torna-se indispensável a um bom governo da população. Podemos dizer que racionalidade política contemporânea, ou seja, o neoliberalismo utiliza a estatística como tecnologia de governo para gerir o coletivo da vida. “Isto é, traduzir a vida em números e situar que parcela do coletivo precisa de intervenção.” (TRAVERSINI e BELLO, 2009, p.142).

A governamentalidade, nesse sentido, pode ser compreendida como uma forma de pensar, uma racionalidade, para produzir, conduzir e administrar os problemas que atingem a população e os indivíduos, traduzidos como obstáculos aos projetos de desenvolvimento e de administração de uma nação. (TRAVERSINI e BELLO, 2009, p. 137)

A estatística pode ser entendida como uma tecnologia da arte de governar na medida em que pode ser utilizada para moldar, instrumentalizar, normatizar condutas e conduzir parcelas da população. Neste sentido, é também instrumento, composto de saberes e procedimentos técnicos, capaz de estabelecer critérios de risco social. Desta forma, o estudo do absenteísmo na Prefeitura, toma uma parcela desta população (as pessoas em licença) como sendo de risco social, tomando a prática da gestão do risco como uma forma de governar que precisa do saber estatístico para tomar decisões. Essa prática emerge da racionalidade neoliberal e tem por objetivo:

(...) conduzir as condutas individuais e as coletivas, administrando-as de modo a responsabilizar cada um pelo seu destino e otimizar os índices de saúde, de educação e de desenvolvimento do país com vistas a diminuir a dependência do Estado e também figurar no topo dos *rankings* internacionais. (TRAVERSINI e BELLO, 2009, p.143)

Os números divulgados pela CPI da biometria, responsabiliza servidores (pacientes e médicos) e gestores na redução dos índices de absenteísmo na Prefeitura, colocando as ações e técnicas de governo à serviço da tecnologia de controle da vida dos sujeitos, onde cada um e todos tornam-se “sujeito” e “objeto” desta nova

governamentalidade. Assim, os números, os índices, as estatísticas ganham centralidade nas ações do governo, enquanto a figura do professor e demais trabalhadores ficam esmaecidas. O trabalho e a saúde do trabalhador perdem a visibilidade ao passo em que a doença e o afastamento do trabalho ganham espaço nas discussões e tornam-se alvo de políticas e intervenções do governo.

Mas, os números não têm nome, idade, profissão, não sentem o impacto do trabalho junto à população, não refletem o sentimentos imbricados no trabalho com crianças e jovens da periferia; os números não refletem as políticas onde o público, muitas vezes, fica à margem. As estatísticas produzidas não trazem como conteúdo de análise o que se produz no encontro das vidas. A vida escapa o tempo todo desta governamentalidade e dos instrumentos imbricados nesta racionalidade neoliberal. A vida produz-se para além das possibilidades de governamentalização.

5.4. Descontinuidade das práticas:

O setor de desenvolvimento de pessoas passa por mais duas mudanças de coordenação em 2007 e em 2009. Novas equipes vêm compor este trabalho, trazendo novas propostas e outros olhares à problemática da saúde. Este setor mostra-se, por um lado fortalecido por ter sua atuação reconhecida pelo poder público, por outro lado fragilizado, por estar cada vez mais sujeito à governamentalização da saúde pela biopolítica, que cada vez mais adentra os espaços de trabalho e gestão da vida.

A equipe que assume o trabalho em final de 2007 conta somente com três professoras, sendo uma com DT atuando no apoio administrativo. Apesar da equipe enxuta o setor desenvolve um projeto de trabalho voltado para as equipes diretivas intitulado “Na busca de Saúde e Bem Estar no Trabalho”. Esse trabalho pretende⁵¹:

- Transformar a imagem “doente” em mais saúde e bem estar dos servidores da SMED, através de ações preventivas, acolhimento, orientações e encaminhamentos necessários.
- Ações preventivas direcionam-se principalmente aos gestores das escolas e secretaria na busca da melhoria da qualificação dos mesmos para a resolução dos problemas com maior eficácia e profissionalismo.

⁵¹ Conforme projeto de trabalho do setor de desenvolvimento de pessoas de março de 2006.

Esta proposta demonstra um viés mais voltado a perspectiva da Qualidade de Vida, buscando intervenções mais preventivas, centrando o foco das ações nas equipes diretivas, vistos como gestores da vida dentro da organização. A formação para os gestores se desenvolve como um ciclo de palestras com contratação de palestrantes para abordar os seguintes temas: direitos e deveres do servidor; administração de conflitos; perícia médica – DT's; comunicação interpessoal; papéis e responsabilidade; stress.

Além deste projeto o setor é convocado pela Secretária de Educação a desenvolver uma ação junto às escolas que tiveram mais de uma chapa concorrendo à eleição de diretores e que, mesmo após o final do processo, não conseguiram superar as divergências eleitorais e acirraram conflitos durante o primeiro ano pós-eleições. O trabalho foi ofertado para oito escolas, mas somente quatro aderiram. Para este trabalho foi contratado um psicólogo que tinha por encomenda: *Instrumentalizar gestores e demais servidores dos espaços escolares na busca da integração e aperfeiçoamento nas relações de trabalho*⁵².

O projeto “Reconstruindo Relações” desenvolveu-se em quatro módulos com cada escola e procurou, na medida do possível, contemplar a participação de todos os professores. Contudo, o projeto implantado tinha um formato único para todas as escolas e - mesmo propiciando algumas reflexões acerca do trabalho em equipe, da motivação e de como se estabelece a relação com o outro - não adaptou-se às características de cada espaço escolar e à problemática de cada grupo. Algumas escolas avaliaram como positivo o trabalho e apontam a necessidade de continuidade do mesmo, porque o *professor precisa ser ajudado, como pessoa para que possa, assim, ter um melhor desempenho profissional*⁵³.

Observa-se que, neste período, houve uma preocupação com a implementação de ações preventivas, como o Programa Fumo Zero e a promoção de algumas palestras em parceria com a Coordenação da Qualidade de Vida da SMA (recém instituída), sobre temas que vislumbravam a promoção da qualidade de vida dos servidores da SMED. A ênfase de trabalho do setor incide sobre a responsabilidade dos gestores na administração dos conflitos que interferem no clima organizacional. Este objetivo nos enuncia práticas onde a saúde não é considerada simplesmente como oposição à doença, mas consequência das formas de trabalho estabelecidas nas escolas. Contudo, o

⁵² *Idem*

⁵³ Conforme relato da avaliação do trabalho nas escolas (2008).

enfoque, ainda organizacional, remete ao gestor a responsabilidade pelo grupo, não trazendo este grupo para a discussão de seus problemas.

O trabalho desta equipe se finaliza no final de 2008, devido à sobrecarga de trabalho advinda da redução da equipe, devido a falta de psicólogos na equipe e, principalmente, devido a falta de apoio institucional. A coordenação opta por sair do setor, pois vinha desenvolvendo um trabalho bastante solitário e, conseqüentemente, tendo mais impossibilidades de ação do que possibilidades concretas.

Em 2009 a nova equipe que vem compor o setor conta inicialmente com duas psicólogas, uma assistente social⁵⁴, duas estagiárias de psicologia institucional, compondo a equipe técnica, e uma funcionária, uma professora com DT e um estagiário de ensino médio compondo o apoio administrativo. Apesar da equipe contar com trabalho técnico e com apoio administrativo melhor estruturados, esta gestão também sofre com a contradição de ofertar uma proposta ampla, voltada a toda a RME, contando com uma equipe ainda enxuta.

Essa contradição parece acompanhar este setor desde seu início, em todas as equipes e propostas que vieram ocupar este lugar de acolhimento/intervenção/ação a *todos* os trabalhadores em educação. Como vimos em vários momentos desta pesquisa, a SMED é uma das maiores Secretarias do Governo Municipal, contando hoje com mais de 4.000 funcionários, portanto o setor necessitaria de outro formato, para realmente dar conta de tantas ações quanto se propõe.

Pode-se dizer que o parco investimento neste setor traduz o desmantelamento que o setor público vem sofrendo desde a década de 90, quando as concepções neoliberais presentes na política de Reforma do Estado, entraram em vigor no país. Essas concepções se atualizam no município na diminuição dos concursos públicos - principalmente para cargos de base (serviços gerais, operários) e apoio administrativo, em função da contratação de serviços cooperativados e de estagiários de ensino médio - e na manutenção do número de cargos técnicos, mesmo com a expansão dos serviços de educação e saúde à comunidade.

A permanência do setor, assim como, o fortalecimento desta equipe denotam o reconhecimento que este trabalho vem ganhando ao longo de sua existência na SMED, tanto por parte dos servidores (funcionários, monitores, professores, diretores e demais chefias) quanto por parte dos próprios gestores da Secretaria. Entretanto, ao passo que o

⁵⁴ A assistente social foi remanejada para a Secretaria Municipal de Saúde no início de 2010. Em seu lugar uma professora vem compor a equipe.

setor adquire importância e visibilidade dentro da SMED, seu fortalecimento está diretamente ligado a função estratégica que vem ocupar.

Cabe salientar que também em 2009 uma nova Secretária de Educação assume a SMED e, conforme descrevemos na introdução desta pesquisa, a Gestão de Pessoas agora passa a ter outro nome (Diretoria de Recursos Humanos) e status dentro da SMED, pois passa a existir a Diretoria de Recursos Humanos que ao lado da Diretoria Pedagógica e da Diretoria Administrativa estão diretamente ligados ao Gabinete da Secretária. Esta nova configuração do organograma da SMED, apresentada após o primeiro ano desta gestão, demonstra o lugar e a importância assumidos pelo RH na SMED. Ao aproximar-se do centro do poder o RH passa a ocupar uma função estratégica, adquirindo maior visibilidade dentro da Secretaria, mas também está mais diretamente submetido aos mecanismos de controle.

Dentro de uma proposta de alinhamento com as propostas de governo, a SMED passa a trabalhar mais intensamente na lógica da eficiência e do cumprimento de prazos e metas. As diretorias passam a responder diretamente à Secretária de Educação sobre questões pertinentes a sua área. Ao RH cabe responder sobre a falta de professores nos quadros das escolas e, novamente vem à tona o excesso de LTS's em toda a RME e a situação dos professores com DT, embora não haja qualquer pedido formal de intervenção ou ação direta com relação às LTS's e DT's neste momento.

Os pedidos, que compõem as linhas duras da instituição, se configuram como mandatos institucionais que ordenam, ainda que nas entrelinhas: reduzir o número de LTS e LTPF; fazer com que o gestor cumpra sua função administrativa e deixe de fazer acordos com seus funcionários; identificar os funcionários que burlam ao trabalho para que se façam cumprir as medidas administrativas (punitivas); fazer com que todos funcionários com DT sejam produtivos. Esses pedidos denotam a intenção de “moralizar” o trabalho no serviço público municipal.

Esses mandatos instituídos operam como dispositivos de controle da racionalidade vigente no serviço público. O enunciado que permanece em cena é do servidor público que não deseja trabalhar, ou que não quer mais trabalhar com crianças, para tanto utiliza-se dos seus direitos para “escapar” das funções do seu cargo, ou, em outras palavras, o servidor público, ineficiente por natureza, utiliza-se de sua doença para assegurar um não trabalho. A doença, ainda vista como oposição a saúde, neste contexto, deve ser prevenida com a lei. A saúde neste momento passa a ser uma

imposição, ou talvez um princípio: já que todos somos saudáveis, basta convencer quem diz que não tem saúde a retornar ao trabalho e retomar suas atividades. Simples assim.

Ora, simples! De forma alguma! Se o setor compactuar com estes mandatos tal qual eles se apresentam nas entrelinhas dos pedidos que chegam, poderia mudar seu nome para Disciplinamento de Pessoas. Um pouco de exagero, talvez, mas cabe aqui para que possamos repensar as ofertas que o setor conseguiu fazer e avaliar de que forma conseguiu (ou não) minimamente romper com estes mandatos.

A demanda construída nestes nove anos de trabalho do setor repousa, ainda, na escuta e no acolhimento de professores e funcionários de toda a SMED que *apresentam algum tipo de problema*, seja de ordem emocional, orgânica, funcional ou relacional. Os pedidos de atendimento chegam de forma individualizada, apontando *um* sujeito como portador de *um* problema a ser resolvido. Se esta demanda foi historicamente construída neste setor, cabe, justamente a este setor buscar modos de trabalho que possam fazer uma torção nesta lógica, que se perpetua na sociedade através das práticas e técnicas disciplinares e de controle, para transformá-la, minimamente, em uma demanda institucional. Se as práticas se repetem dentro das mesmas racionalidades o que se coloca em questão agora é como romper com esta racionalidade instituída.

5.5. Outros possíveis:

A partir dos enunciados que compõem os pedidos dirigidos ao Setor de Desenvolvimento de Pessoas, busca-se pensar e analisar as propostas que trouxeram no seu escopo possibilidades de ruptura com os discursos e práticas hegemônicas acerca da saúde do trabalhador. Possibilidades de instituir formas de trabalho que visam a expansão da vida e da saúde dos trabalhadores.

O setor possui um potente espaço de trabalho junto às escolas da RME. O grande desafio é construir estratégias de trabalho onde a saúde possa ser discutida em sua dimensão coletiva, buscando desindividualizar, cada vez mais, as práticas deste setor.

Com certeza o objetivo teórico é facilmente delineado, porém, no cotidiano institucional, as práticas instituídas resistem às mudanças e cabe a nós, humanos que somos, observar as possibilidades, mesmo mínimas, de dar abertura aos tímidos movimentos instituintes. A dureza da instituição, os impedimentos, a burocracia, as estratégias de controle e, conseqüentemente, a demora, dificultam o reconhecimento das pequenas vitórias e embaçam o olhar para as brechas que podem ser encontradas na

conquista de parcerias e na construção coletiva das estratégias de trabalho e resolução dos problemas.

A grande questão que continua pululando é como produzir uma outra oferta capaz de produzir outras demandas. Observamos que em diferentes momentos o setor conseguiu elaborar algumas estratégias, algumas torções e, quiça, alguns rompimentos nesta demanda hegemônica.

Uma pequena torção na demanda de atendimento individual pode ser visualizada num dos registros do setor⁵⁵. O pedido de atendimento para um auxiliar de cozinha é formulado pela direção da escola que *enuncia*:

“Temos um funcionário de cozinha que está dando problemas com toda a equipe da cozinha,(...) ninguém mais o aguenta, nem sua amiga, (...) ele briga com todo mundo, reclama do trabalho e se recusa a fazer algumas de suas funções (...) estamos preocupados com a saúde dele, porque uma pessoa que faz tudo isso (...) não nos parece bem.”

Ao ser convidado pela direção para ir à SMED, ele *denuncia*:

“Eu não vou porque eu não tenho problema nenhum, se eu tenho problemas, todas minhas colegas também têm.”

O funcionário denuncia que o problema de longe é somente seu, pois estão em jogo questões institucionais, que vão além das questões individuais do sujeito em questão. Sua suposta, ou aparente resistência, abriu a possibilidade de ofertar um trabalho para toda a equipe da cozinha. Segundo relatório⁵⁶, o trabalho com o grupo de cozinha permitiu que as problemáticas institucionais fossem todas colocadas à mesa e analisadas por este coletivo, que incluiu a direção da escola, já que os problemas que pareciam internos ao grupo revelavam a falta de organização e comunicação internas e externas ao grupo. Este trabalho possibilitou que o grupo construísse coletivamente estratégias de resolução dos seus problemas, que não se referia a *um* indivíduo, mas a *todo* coletivo.

Vários registros de atendimento do setor demonstram que, mesmo nos atendimentos individuais, quando um sujeito está em foco na cena institucional, se pode construir com ele estratégias de resolução dos problemas, analisando conjuntamente

⁵⁵ Relatório do trabalho desenvolvido junto a uma escola municipal de ensino fundamental em 2010.

⁵⁶ Idem.

questões que estão além do “*si mesmo*”. Percebemos nesses registros que muitas vezes se incluiu na análise o trabalho na educação popular do município, seu lugar enquanto funcionário público, as relações de trabalho que se estabelecem dentro de cada organização (escola ou setor da SMED), dentre outras, onde também o sujeito pode deslocar o olhar para os processos coletivos. As situações que convocam encaminhamentos ao setor explicitam os conflitos instituídos, que, embora sejam trazidos de forma pontual, dizem das relações que se estabelecem, da forma como a gestão se organiza, dos modos como o trabalho se desenvolve dentro de cada escola, ou seja, os conflitos nos revelam as tramas e desvelam os dramas da instituição Educação.

Estas questões transformam-se em pedidos de intervenção da SMED, uma intervenção externa à escola que possa de algum modo resolver os problemas de forma isenta. Contudo, observa-se que as intervenções propostas pelo setor buscam desconstituir esta noção de neutralidade na medida em que propõe que a equipe ou sujeito demandante se implique nas decisões, nos encaminhamentos ou nas desistências, ou seja, convoca-se que, como integrante do drama institucional, o sujeito se coloque como ator/autor da cena e construa o desenlace da sua própria história, já que a história nunca é do outro, é sempre nossa a medida que estamos sempre implicados.

Para tanto é fundamental que a escola tome para si a intenção de pensar que é ali mesmo, na discussão e análise das questões que envolvem o fazer educativo que, juntos, inventaremos outras possibilidades de relações entre sujeitos, saberes e aprendizagens. (BRUM, FADRIQUE, GINDRI, LAGO, SILVA, 2001)

Caminhar no sentido da autoanálise e da autogestão dos coletivos, onde as propostas e ações deste setor necessitam continuamente buscar sair do lugar de mediação (que reforça os lados opostos na sua própria identidade agenciando, somente, a tolerância) a fim de criar um suporte para que os envolvidos intervenham nas suas próprias questões, dando outros sentidos e construindo outras formas de enfrentamento de suas problemáticas.

Junto com Brito, Neves e Athayde (2003) entendemos que “todas as pessoas são capazes de produzir saber”, portanto, todas as intervenções deste setor deveriam partir deste enunciado, ou seja, partir do saber do próprio trabalhador acerca de seu trabalho, do conhecimento gerado no seu cotidiano, pois este é capaz de compor com o conhecimento científico. Esta estratégia coletiva pode ser observada em várias

propostas do setor, podemos citar aqui as formações propostas pelo NDRH com grupos de trabalhadores (conforme descrevemos no capítulo 5 desta dissertação) e algumas propostas de Formação de Gestores.

A Formação de Gestores foi tomada como estratégia privilegiada de ação por todas as equipes que compuseram o Setor de Desenvolvimento de Pessoas, mas tomaremos como exemplo (embora não seja o único) a formação desenvolvida em 2009/2010, em função do registro de algumas falas das equipes diretivas.

A tradicional Formação foi chamada de ciclo de encontros “*Repensando as práticas na gestão escolar*”, no qual foi proposta a discussão de temas que se referem à prática cotidiana dos gestores, ou seja, as problemáticas vividas e enfrentadas diariamente no seu fazer e que interferem, diretamente, na forma de gestão dos grupos de trabalho. Não houve a proposição de um modo de fazer, mas a proposição de troca e construção de novas práticas e diferentes modos de trabalho na RME.

Ao compreender esta formação como um “espaço potente para análise das práticas e discursos acerca da gestão, da saúde e do trabalho na educação”⁵⁷, a equipe procurou fazer uma torção nestas formações na medida em que os encontros contemplaram momentos de discussão teórica e momentos de discussão das práticas, buscando romper com a tradição das grandes formações onde todos aprendem com um, para uma nova prática onde todos podem aprender com a experiência e o conhecimento de todos. Em vários momentos os encontros traduziam-se, na fala dos gestores⁵⁸ em:

“(...) única possibilidade de falar das dificuldades do trabalho, de ser escutado de alguma forma pela SMED e de pensar em grupo algumas soluções para os problemas que enfrentamos no dia-a-dia da escola ...”

“É bom perceber que não é só minha escola que tem problema, (...) que as dificuldades não são só minhas ...”

“É menos solitário poder dividir os problemas ...”

Conforme a fala dos gestores na avaliação final do ciclo de formações a potência destes encontros se traduziam em:

⁵⁷ Conforme proposta de trabalho do Setor de Desenvolvimento de Pessoas de 2009.

⁵⁸ Conforme registro das formações do setor de 2009 e 2010.

(...) reflexão; troca de experiências; conhecimento; incentivo; segurança para atuar; soluções em grupo; eficiência; tolerância; convicção; aproximação; repensar; motivação; esclarecimento; exercício de escuta “(...) eu aprendi a escutar”; compromisso; informação; avaliação da prática diária; compreensão; perceber que não estamos sozinhos.⁵⁹

Pode-se dizer, a partir destas falas, que:

(...) ouvir os(as) companheiros(as) de trabalho, a contribuição da ciência e a nós mesmos permite conhecer melhor a realidade dos processos e relações de trabalho e possivelmente intervir sobre ela. (BRITO, NEVES E ATHAYDE, 2003, p. 14).

A troca de experiências e saberes colocou a todos no lugar de sujeito das suas ações de trabalho, através da qual foi possível discutir o que os conhecimentos científicos acrescentam às práticas diárias, discutir o fazer, dividir angústias e pensar coletivamente estratégias de ação para os problemas enfrentados no cotidiano. Assim, o ciclo de formações não teve a intenção de formar ou qualificar os gestores, mas sim colocar em circulação os saberes das práticas e das experiências, pois estes saberes são capazes de colocar em questão as verdades instituídas, trazendo à cena a positividade das relações de poder, ou seja, o poder como “uma rede produtiva que atravessa todo o corpo social” (EIZIRIK, 2006, p.36).

(...) estratégia de esforço coletivo que incorpora à produção de conhecimento o saber que os trabalhadores desenvolvem na sua experiência de trabalho transformando-o em fonte de percepção e interpretação da vida no trabalho, das causas dos acidentes, doenças e mortes aí geradas. (BRITO, NEVES E ATHAYDE, 2003, p. 14).

Nesta concepção, não há um saber, uma compreensão, uma prática que prevaleça sobre as demais, mas uma composição de saberes e práticas, que se conjugam em uma estratégia coletiva de resolução e enfrentamento da realidade.

Outra ação estratégica desenvolvida pelo setor foi o *Grupo de servidores com Delimitação de Tarefas*. Esta ação, devido à burocracia, e aos entraves institucionais, só

⁵⁹ Palavras escritas pelos gestores como proposta de avaliação geral das formações.

pode ser colocada em prática no final do ano de 2010 e o grupo de professores, em função da época do ano, ficou bastante reduzido⁶⁰.

Este trabalho foi proposto por observar que os dramas institucionais vêm se manifestando, cada vez mais, no corpo dos trabalhadores da educação, levando um grande número de servidores a desenvolver sofrimento físico e psíquico. As doenças decorrentes deste sofrimento culminam no afastamento do trabalho por Licença para Tratamento de Saúde (LTS), em pedidos de Delimitação de Tarefas (D.T.) e de readaptação.

A equipe do setor “propõe tomar a readaptação, a delimitação de tarefas e as LTS’s como analisadores dos processos de sofrimento, mal-estar e adoecimento presentes no trabalho da educação”, mas, também, “como analisadores dos modos como o trabalho vem sendo exercido na RME”⁶¹, indo muito além do seu entendimento como medidas burocráticas individuais. Para tanto os trabalhadores com delimitação de tarefas foram convidados a compor a discussão e a construção de novos modos de trabalho. As falas⁶² trazidas refletem o olhar/ lugar que estes profissionais ocupam hoje na escola:

“Quando eu me delimitei não houve qualquer discussão de onde eu ia trabalhar, me colocaram onde tinha lugar. Me adaptei e lá fui ficando.”

“Mudança brusca (...) estou me adaptando para encontrar sentido.”

“Não estava entendendo; a depressão e as lembranças (do trabalho anterior) me atrapalhavam (...) Minha cabeça fervilha tanto que explodiu.”

“Eu me sinto estagnada num mesmo ponto, não vou pra frente nem pra trás.”

“Somos cuidadores, mas, não temos quem cuide de nós. A SMED tem que cuidar.”

“Eu era tão ágil, tinha pique, agora até para caminhar estou devagar.”

⁶⁰ Conforme relatório de trabalho do setor de 2010.

⁶¹ Conforme proposta de trabalho do Setor de Desenvolvimento de Pessoas de 2009.

⁶² Falas das professoras participantes dos grupos de professores com DT, conforme registro do setor em 2010.

“Tinha que mudar o nome deste grupo, para grupo de ET’s.”

Estas falas refletem o quanto a RME ainda crucifica os servidores com DT, colocando estas pessoas numa posição dura de impossibilidades e vitimização: são vitimizadas pela doença, pelo Estado, pelos colegas e por si mesmas. Atualmente são vitimizadas também pela mídia, já que no ano de 2009, alguns jornais de Porto Alegre publicaram diversas reportagens sobre o trabalho do professor, valorizando as experiências trágicas, de violência e de adoecimento na profissão, expondo a profissão como um lugar de fragilidade e risco. A potência dos professores fica apartada dos meios midiáticos, pois a impotência, o risco e o adoecimento são mais valorizados (já que as notícias trágicas vendem mais) na sociedade contemporânea. Há um compadecimento geral e a construção social deste lugar de vítima.

Neste contexto, torna-se difícil fazer um movimento e provocar uma transformação, mesmo que pequena, deste lugar/olhar que hoje os professores ocupam. O lugar estabelecido para os que estão fora do contexto produtivo, é um lugar (in)cômodo, pois ao mesmo tempo em que acomoda as pessoas em suas posições definidas, incomoda a todos pois este lugar grita, pulsa por significação e delata que muitas coisas não estão bem. Delata as nocividades e a necessidade de (re)significação do trabalho na educação, delata a urgência da transformação das políticas públicas de saúde para os servidores em políticas não restaurativas, não punitivas, focadas na saúde e não na doença.

Em resumo, há que se pensar que estes servidores que estão aparentemente fora do processo de trabalho, na verdade compõe a mesma superfície dos que se supõem dentro, pois entendemos com Deleuze e Guattari (1995) que o dentro é uma dobra do fora, é o encapsulamento do fora, então estamos todos na mesma superfície, fazemos parte das mesmas relações de força presentes em nossa sociedade, forças estas que determinam os padrões de normalidade, que definem visibilidades e invisibilidades, que estabelecem verdades e sustentam os dispositivos de inclusão e de exclusão sociais.

Educação e inclusão se constituem nessas redes micropolíticas, em fluxos e devires inscritos em regimes de verdade e relações de forças, dentro dos quais vivemos e nos debatemos, mas cujos dispositivos (...) se modificam e atravessam, em novos contornos e profundidade continuamente, nos desafiando a olhar, pensar e agir. (EIZIRIK, 2006, p.41)

São as redes micropolíticas que ora sustentam, ora questionam as relações de poder instituídas, que possibilitam a emergência de outros modos de viver e de trabalhar. Assim, mesmo enredadas na rede de relações que sustentam a impotência e a exclusão, o grupo de professoras com DT, percebe sua potência⁶³:

“Eu posso ser mais que uma secretária.(...)”

“Sou funcionária pública, onde me botarem eu vou trabalhar, vou fazer o meu melhor.”

“Eu tenho muitas ideias,(...) eu incomodo porque minha cabeça não para”

“Eu tava com dificuldade de guardar/lembrar das coisas boas de quando eu era professora em sala de aula, do quanto as crianças gostavam e eu também (...) agora eu consigo.”

Enquanto saídas possíveis para este processo de exclusão instituído no fazer dos trabalhadores com DT na SMED, o grupo de servidores aponta as potencialidades de seu próprio fazer enquanto profissional, tomando para si o poder de se valorizar, de dar sentido ao que produzem, trazendo para si a tarefa de (des)construir modos de se colocar frente ao trabalho na busca de sair do lugar de vitimização e culpabilização para ocupar outros lugares na composição de trabalho/vida na RME.

As ações propostas por diferentes equipes do Setor de Desenvolvimento de Pessoas, constituíram-se como estratégias e dispositivos que tinham a intenção de romper com alguns enunciados e práticas hegemônicas quanto a saúde do trabalhador. Romper com o enunciado de que saúde é ausência de doença, e com o enunciado de que a doença é a suspeita de burla ao trabalho, devendo ser submetida ora às intervenções médicas ora à lei.

Acreditamos junto com Heckert et all (2001), a partir da leitura de teóricos como Canguilhem e Dejours, que: a saúde não é, somente, assunto de especialistas, mas “daqueles que vivem a experiência humana de prazer e sofrimento”; “saúde não é algo inato, ideal, previsível, garantido; é conquista diária, combate às adversidades cotidianas”; ela não é estável, pois se altera o tempo todo; a “saúde é compromisso que se assume com a realidade sendo, assim, fundamental o papel de cada um e dos grupos que a experimenta” (p.128).

⁶³ Falas das professoras participantes dos grupos de professores com DT, conforme registro de 2010.

Neste sentido, olhar para o sofrimento no trabalho, nos leva a olhar para as estratégias e defesas individuais e coletivas que se apresentam no embate com as adversidades presentes nas rotinas de trabalho. A saúde deve, então, ser abordada a partir de sua potência de problematizar a vida, de impulsionar a criação e a busca de outras formas de estar no mundo, expandindo a dimensão do viver.

A produção de processos de saúde perpassa não somente uma esfera individual, mas também decorrem das formas como se vive a organização prescritiva do trabalho que constitui o coletivo. A saúde e a doença perpassam sujeitos nomeados, encarnados, “mas os processos de saúde são necessariamente disparados nos/pelos coletivos” (LOUZADA e BARROS, 2008, p.97).

Concluimos que as propostas de trabalho do setor tiveram a intenção de afirmar a saúde no trabalho como efeito de um conjunto de práticas, como resultado de diferentes tecnologias que compõe as relações de trabalho, como reflexo dos processos de subjetivação que constituem a sociedade, ou seja, como efeito das relações de poder, que instituem práticas e verdades. Estas ações, a partir de sua potência de gerar discussões e análises sobre a saúde no trabalho da educação, imbricaram a todos na tarefa de pensar sua inserção neste cotidiano, ampliando sua implicação na construção das mudanças.

Talvez o setor tenha produzido algumas rupturas nos enunciados hegemônicos, algumas brechas que possam vir a transformar estes enunciados, porém sabemos que estas linhas duras e instituídas não cessam de falar e se fazer presentes, principalmente nas práticas molares incrustadas na racionalidade política do Estado. As brechas de análise são moleculares, se aproveitam dos fluxos e das pequenas rupturas para se fazerem ver.

Como nos provocou Foucault (2005) é o saber dominado e o saber histórico das lutas que queremos fazer falar, queremos ouvir as vozes roucas e caladas pelos grandes saberes. São estes pequenos saberes, que trazem em si a potência de questionar, de causar rupturas, de transformar os fluxos e as linhas duras da sociedade.

6. Tecendo Análises

Ao longo desta pesquisa analisamos as condições de possibilidade de emergência da saúde como objeto de discurso e de pensamento no interior das práticas e discursos da Educação e analisamos o modo como se constitui a relação saúde e trabalho nas práticas de uma Secretaria Municipal de Educação.

Esta pesquisa tomou como referência dois eixos de análise que buscaram dar visibilidade aos modos como a saúde ganhou corpo nas práticas do serviço público: a constituição do Setor de Desenvolvimento de Pessoas como espaço de produção de demandas relativas à saúde do trabalhador na SMED, tendo como limitador de suas ações a descontinuidade das práticas institucionais e a dificuldade de articulação inter e intra institucional, devido aos atravessamentos das políticas de gestão pública; os modos como a saúde do trabalhador da educação vem sendo enunciada nos processos de encaminhamento ao setor de Desenvolvimento de Pessoas, gerando séries de enunciados acerca da saúde no trabalho.

Para desenvolver esta pesquisa, percebemos a necessidade de discutir as formas pelas quais as mudanças macrossociais vêm afetando o trabalho na educação, definindo modos de ser, trabalhar e agir dos educadores. Constatamos que, desde a constituição da escola enquanto espaço de enquadramento da infância e da juventude, o professor vem lutando para ser reconhecido como trabalhador, buscando desvencilhar-se da noção construída socialmente de que o magistério é um dom feminino, mais do que um trabalho reconhecido.

Esta luta intensifica-se na segunda metade do século XX, com as greves e a sindicalização da categoria, que facilitaram as reivindicações por melhores salários e condições de trabalho. A saúde do trabalhador em educação veio fazer parte da pauta discussões somente ao final deste século, quando a racionalidade neoliberal, finalmente, consolida-se na escola, incentivando o aumento da produtividade, a formação continuada e a qualidade total como metas do trabalho em educação.

A disseminação desta racionalidade no interior das práticas da educação dá-se através da Reforma da Educação (decorrente da Reforma do Estado), implantada ao final da década de 80, que instituiu a municipalização da educação em todo o país, ao

mesmo tempo em que inicia o enxugamento da máquina pública, reduzindo custos e investimentos.

O crescimento acelerado da rede municipal pesquisada, aliado tanto à adoção de uma metodologia de ensino que amplia o número de professores por escola, quanto ao enxugamento dos gastos públicos, trouxe à tona a necessidade de buscar, na própria RME, professores que poderiam retornar para a sala de aula.

Neste momento identifica-se um grande número de professores e funcionários em afastamento de sua atividade de trabalho (por Licença para Tratamento de Saúde ou por Delimitação de Tarefas), em decorrência de processos de adoecimento no exercício da função. O olhar se volta para os índices de absenteísmo que interferem nos índices de produtividade e de qualidade da escola pública.

A saúde dos trabalhadores transforma-se em índice estatístico e aponta a necessidade de intervenção, para que as instituições escolares estejam em sintonia com a lógica neoliberal. Assim, mais do que implantar serviços de saúde do trabalhador, foram implantadas estratégias de controle dos índices de afastamento do trabalho, identificando e resolvendo os fatores que impediam o sistema de ensino alcançar o devido sucesso.

Este quadro político-social estabelece as condições de possibilidade de implantação e reconhecimento das primeiras práticas da psicologia junto ao setor de Recursos Humanos da SMED. Estas práticas emergiram da tensão entre a necessidade de um espaço de acolhimento e escuta de professores e funcionários e a necessidade de intervenção junto aos “casos-problema” trazidos pelos gestores. O pedido inicial dos trabalhadores é logo capturado pelas forças macropolíticas e instituído como um modo de encaminhamento daqueles que destoam ou fogem dos padrões instituídos. Nestes encaminhamentos incluem-se os servidores com supostos problemas de relacionamento, conduta e, principalmente, os funcionários em processos de adoecimento que os afastam da atividade.

Neste processo, as forças micropolíticas em tensão são instituídas dentro de uma lógica clínico-individual, que reforça o sujeito atendido como desviante da norma. Esta lógica traz como enunciados: *a saúde como oposição à doença, o bom trabalho como oposição ao mau trabalho, o sujeito como responsável pela resolução de seus problemas*. E traz como estratégias de ação mecanismos *médico-restauradores* com vistas a adequação ao trabalho.

As práticas desenvolvidas entre o pedido de ajuda do servidor e o encaminhamento do “problema” pela chefia, imbricam-se no trabalho inicial da psicologia e, conseqüentemente, constituem a possibilidade de emergência e de formalização do NDRH (Núcleo de Desenvolvimento de Recursos Humanos), destinado a “atender” e qualificar os servidores da SMED. Este trabalho surge desta contradição entre as necessidades dos trabalhadores e os mandatos institucionais, entre as políticas de saúde e as práticas de criminalização das doenças.

Ao mesmo tempo este trabalho sofre com as contínuas mudanças na gestão política da cidade e das Secretarias de Governo, que instituem novas propostas, definem prioridades, muitas vezes distantes da realidade de trabalho/ação dos servidores, desconstituindo projetos e propostas das gestões anteriores. A descontinuidade das práticas e os efeitos destas mudanças nas políticas de governo foram analisadas nas constantes mudanças que o, atualmente denominado, Setor de Desenvolvimento de Pessoas sofreu desde sua constituição. Foram cinco alterações de equipe e três mudanças de nome, que refletem diferenças nas propostas e nas práticas em Saúde do Trabalhador em Educação.

As diferentes propostas deste setor, que se propôs pensar a saúde e a formação dos trabalhadores em educação, oscilam modos de trabalho entre os enfoques administrativo, médico, judicial e grupal.

O NDRH (Núcleo de Desenvolvimento de Recursos Humanos), por exemplo, confirma a entrada e a solidificação do enfoque administrativo no espaço público, apontando a necessidade de qualificar os trabalhadores, valorizar o capital humano e potencializar o trabalho dos servidores em prol do aumento da produtividade dos grupos de trabalho.

O NATE (Núcleo de Atenção ao Trabalhador em Educação) demonstra maior preocupação com a saúde do trabalhador buscando desindividualizar e desmedicalizar as práticas do setor, propondo ações com os coletivos de trabalho.

O Setor de Desenvolvimento de Pessoas agrega os enfoques administrativo, médico e judicial em suas ações, fortalecendo a racionalidade neoliberal presente nas práticas da gestão pública. Observamos o desenvolvimento de uma tecnologia de poder que tende para o crescimento, para a gestão da saúde e para a administração da vida, instituindo mecanismos biopolíticos que buscam o controle da saúde dos servidores e enquadram aqueles que destoam em estatísticas e índices, com intuito de identificar a população de risco.

Constatamos que a questão da saúde, no serviço público, compõe uma rede de forças em relação, onde o adoecimento e o afastamento do trabalho se sobressaem como focos de questionamento e tensionamento no interior das práticas gerenciais. A biometria e a delimitação de tarefas aparecem como questões gerenciais da escola, na medida em que os gestores enunciam a questão como um *problema do gerenciamento da falta*, da *ausência* do professor na escola. Em geral, os gestores não apontam a preocupação com os processos de adoecimento presentes no trabalho educativo, nem a necessidade de discutir a saúde dos trabalhadores da educação.

Contudo, concluímos que o problema de gerenciamento das faltas vai além dos afastamentos por LTS ou por DT na escola. Este problema traz à cena a presença de flexibilizações das normas (acordos internos), que estabelecem um sistema baseado na *sobreposição dos interesses pessoais sobre interesses públicos*.

Vemos a sobreposição e o atravessamento das relações pessoais sobre as relações profissionais, estabelecendo uma racionalidade determinada pela dinâmica dos laços de amizade, de afeto e de coleguismo. Esta racionalidade está presente na sociedade brasileira e se destaca dentro do serviço público, onde o chefe/diretor, mais do que um superior imediato, é um amigo, um colega de trabalho e, enquanto tal, necessita manter a felicidade ou harmonia do grupo.

Esta suposta harmonia, segundo os gestores, é mantida através de *flexibilizações das normas* estabelecidas. Estas flexibilizações instauram-se mediante o estabelecimento de combinações internas entre os grupos de trabalho e constituem-se na clandestinidade das *práticas fora da ordem*. Estes acordos internos explicitam o descumprimento das normas e orientações legais, sob o argumento de que a escola não será governável se os acordos forem simplesmente revogados pela direção.

Constatamos que os grupos de trabalho exercem seu poder através da negociação e do estabelecimento de suas próprias regras e leis, visando facilitar sua organização pessoal e/ou relacionamento enquanto grupo. Assim, a flexibilização da norma é parte da racionalidade deste tipo específico de governamentalidade no serviço público, que busca garantir o gerenciamento das pressões, tensões e conflitos dos grupos de trabalho.

Portanto, além de consistir em um problema biopolítico, a LTS e a DT constituem um problema ético com relação aos grupos de trabalho. Neste sentido, estas pessoas sofrem com uma dupla exclusão do processo de trabalho: devido a doença que as impedem de exercer sua função e devido ao grupo que não aceita plenamente sua saída do processo produtivo. Discutimos, no decorrer da pesquisa, diversas formas de

exclusão que estes trabalhadores sofrem no desenvolvimento de suas atividades, desde a falta de lugar e trabalho no espaço escolar, até a falta de aposta e investimento por parte de colegas e gestores. Esta exclusão, muitas vezes, maciça achata as possibilidades de reversão de quadros de adoecimento, alimentando um círculo vicioso, de exclusão-adoecimento-afastamento.

A exclusão torna-se ainda mais intolerável, na medida em que os processos de adoecimento e afastamento do trabalho são colocados sob suspeita de “burla” ao trabalho, portanto como uma questão de ilegalidade e/ou *irregularidade*. A criminalização da saúde se evidencia na CPI das biometrias instaurada na Prefeitura com o objetivo de analisar as inúmeras situações de afastamento por LTS prolongada junto à equipe de Perícia Médica.

A investigação da CPI traz à tona vários acordos internos, muitas “normas fora da ordem” que contradizem o Estatuto do Servidor Público. Estas “normas fora da ordem” são pela primeira vez escritas e assumidas por alguns gestores que esperam por uma solução mais efetiva para os problemas cotidianos enfrentados nas práticas gerenciais.

A CPI teve por função investigar as causas da ineficiência do trabalho público, a fim de tornar os serviços mais efetivos e confiáveis. Convém lembrar que a constituição do trabalho público no Brasil confere características e estabelece padrões de ação que, muitas vezes, dificultam que o trabalhador público alcance o pleno desenvolvimento de suas atividades. A contínua produção social e política do padrão de *eficiência/ineficiência* funciona como um dispositivo de controle e um mecanismo de poder na medida em que mantém todos os servidores sob o mesmo regime de dominação.

A CPI tem o poder de estabelecer verdades e indicar as soluções necessárias, assim esta Comissão vem identificar as lacunas da administração pública e apontar os espaços que despontam como mais dificuldades de conter o absenteísmo e a ineficiência gerencial. A SMED vai sendo produzida pela CPI como a Secretaria Municipal com o índice de absenteísmo mais elevado de toda a Prefeitura, portanto desponta como objeto privilegiado de intervenções e controle. Desenvolvem-se estratégias médicas (para identificar os que realmente estão doentes), estratégias jurídicas (para punir os que tentam burlar o trabalho e a lei) e estratégias administrativas (para recolocação e qualificação profissional dos que retornam ao trabalho).

A SMED é uma das maiores Secretarias da Prefeitura, portanto, em números absolutos, a situação de absenteísmo chama a atenção. Contudo, ao compararmos o número total de trabalhadores da SMED com o número total de LTS, LTPF, LG constatamos que os índices da SMED, nem sempre são os mais altos. Portanto, em muitos momentos o relatório da CPI não considerou o número total de trabalhadores da Educação, gerando índices de absenteísmo acima da média dos padrões internacionais.

Com isso não queremos dizer que os problemas da SMED não condizem com as questões apontadas na CPI, mas queremos chamar a atenção para esta produção da SMED como um problema de governo, como alvo de intervenções biopolíticas de controle da vida nesta instituição. A saúde governamentaliza-se nas práticas gerenciais e governamentais.

Neste momento constatamos a conjugação de vários enunciados sobre a saúde do trabalhador na educação, que se imbricam o tempo todo nas ações do setor de Desenvolvimento de Pessoas: *saúde enquanto lei*, saúde como *oposição à doença*, saúde enquanto *meta* a ser atingida e saúde enquanto *bem estar*. Portanto, a saúde pode ser alvo de investigação e apuração de irregularidades, pode ser alvo de intervenções médicas, pode ser alvo de programas de qualificação e formação, bem como pode ser um objeto a ser desenvolvido.

O Setor de Desenvolvimento de Pessoas ganha espaço e reconhecimento dentro da SMED e tem a oportunidade de desenvolver ações mais abrangentes quanto à saúde dos trabalhadores. Há um fortalecimento e ampliação das interlocuções com as Secretarias de Saúde e de Administração, que ampliam as possibilidades de discussão de intervenções e ações mais integradas.

Em suas diferentes composições de equipe, este setor propôs alternativas de ação/intervenção que, de alguma forma, visaram romper com a lógica individualizante, a fim de constituir estratégias coletivas de trabalho em saúde do trabalhador. Mas, observa-se que estas ações que visavam o coletivo dos trabalhadores, não adquiriram visibilidade e, portanto, não captaram investimento por parte do poder público para sua manutenção e ampliação. É somente pela ousadia e/ou teimosia que os projetos coletivos ganham corpo e vida nas ações do setor.

Concluimos, ainda, que para além das discontinuidades e desarticulações do serviço público, os trabalhadores, no seu fazer cotidiano, encontram brechas que lhes possibilitam assumir uma postura ética e estética frente ao seu trabalho.

Sim, a constituição de modos de existência ou dos estilos de vida não é somente estética, é o que Foucault chama de ética, por oposição à moral. A diferença é esta: a moral se apresenta como um conjunto de regras coercitivas de um tipo especial, que consiste em julgar ações e intenções referindo-as a valores transcendentais (é certo, é errado...); a ética é um conjunto de regras facultativas que avaliam o que fazemos, o que dizemos, em função do modo de existência que isso implica. (Deleuze, 1992, p.125)

Neste sentido, afirmamos que mesmo dentro de uma racionalidade neoliberal a que estamos continuamente submetidos é possível transformar esses modos de existência endurecidos e moldados, por modos de ser e existir éticos, voltados para a afirmação da vida. Deleuze (1992) coloca que “não se trata mais de formas determinadas, como no saber, nem de regras coercitivas, como no poder: trata-se de regras facultativas que produzem a existência como obra de arte, regras ao mesmo tempo éticas e estéticas que constituem modos de existência e ou estilos de vida” (p.125). Frente a este quadro geral das políticas globais do poder, pouco pode ser efetivado à nível macro, é necessário que se pense a nível micropolítico. Deleuze (1992) aponta que “o que temos que fazer é instaurar ligações laterais, todo um sistema de redes, de bases populares. E é isto que é difícil”.

Este é o grande desafio, reinventar modos de ser e trabalhar dentro de órgãos públicos, achatados por políticas de governo, que pretendem ser públicas, mas que, de fato, não o são. Desafio maior é fazer circular o poder que parece estar instituído nas mãos dos governantes, mas que muitas vezes está instituído nas mãos dos servidores. Como nos diria Foucault (1995):

(...) o poder. Sabe-se muito bem que não são os governantes que o detêm. (...) seria necessário saber até onde se exerce o poder, através de que revezamentos e até que instâncias frequentemente ínfimas, de controle, de vigilância, de proibições, de coerções. Onde há poder ele se exerce. Ninguém é, propriamente, seu titular; e, no entanto, ele sempre se exerce em determinada direção, com uns de um lado e outros do outro; não se sabe ao certo quem o detém; mas se sabe quem não o possui. (p.75)

Os funcionários públicos têm muito poder, embora nem sempre reconheçam ou tenham dificuldades em vislumbrar possibilidades de fazer esse poder circular. Talvez seja esta a tarefa do Setor de Desenvolvimento de Pessoas, provocar as pessoas para que

elas tomem para si a tarefa de lutarem pelo que acreditam, transformando o que as oprime. É um trabalho micropolítico, às vezes quase invisível, mas que pode vir fazer diferença para os grupos que analisam e resolvem suas questões de forma mais autônoma, sem depender ilimitadamente do governo ou das políticas verticalizadas para dar conta de seus problemas.

Desta forma, estes grupos podem fazer pequenas revoluções, fazer ligações laterais com colegas de diferentes Secretarias de Governo, fazer furos nas redes instituídas criando novas redes, mais flexíveis e acessíveis. Assim, é possível criar outros modos de ser e trabalhar, recuperando o desejo e o sentido do trabalho e escapando da burocracia endurecida, no intuito de estabelecer relações de trabalho éticas.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, M. E. B. Modos de gestão e produção de subjetividade. In: ABDALA, M. e BARROS, M. E. *Mundo e Sujeito. Aspectos Subjetivos da Globalização*. São Paulo: Paulus, 2004. p.93-114.
- _____; HECKERT, A. L. C.; MARGOTTO, L. (orgs). *Trabalho e Saúde do professor: cartografias no percurso*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2008. 182p.
- BARROS, R. B. D.; BRASIL, V. V. Cartografia de um Trabalho Socioanalítico. In: RODRIGUES, H. B. C.; LEITÃO, M. B. S.; BARROS, R. D. B. (org.). *Grupos e Instituições em Análise*. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1992. p.228-248.
- _____; Grupo: estratégia na formação. In: ATHAYDE, M; BARROS; M.E.; BRITO, J; NEVES, M.Y. (orgs) *Trabalhar na escola? Só inventando o prazer*. Rio de Janeiro: Edições IPUB/CUCA, 2001. p.71-88.
- BRITO, J.; NEVES, M. Y.; ATHAYDE, M. (orgs). *Cadernos de textos: programa de formação em saúde, gênero e trabalho nas escolas*. João Pessoa: Editora Universitária/UFPB, 2003. 125p.
- _____; ATHAYDE, M.; HYPOLITO, A.; NUNES, B.; SILVA, E.; SANTOS, M. B; FILHO, A. Readaptação profissional: a “ponta do iceberg”? In: ATHAYDE, M; BARROS; M.E.; BRITO, J; NEVES, M.Y. (orgs) *Trabalhar na escola? Só inventando o prazer*. Rio de Janeiro: Edições IPUB/CUCA, 2001. p.163-183.
- BRUM, Ana; FADRIQUE, Marta; GINDRI, Sirlene; Lago, Mara SILVA, Lúcia. *Projeto de Estágio em Psicologia Institucional*. Texto inédito produzido pela equipe de psicologia da SMED em 2001.
- CASTRO, Edgardo. *Vocabulário de Foucault: um percurso pelos seus temas, conceitos e autores*. Belo Horizonte: Autêntica, 2009. 477p.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. São Paulo: Ed. Campus, 1998.

- CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998. p.611.
- CLOT, Yves. Clínica do trabalho e clínica da atividade. In: *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas, 2011. p.71-83.
- CODO, Wanderley. *Educação: carinho e trabalho*. Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação. Petrópolis: Vozes, 1999. 432p.
- DEJOURS, Cristophe. *Cristophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004. 345 p.
- DELEUZE, Gilles . *Conversações*. Rio de Janeiro: Ed. 34, 1992. 226p.
- _____ ; GUATTARI, Félix. *Mil Platôs: capitalismo e esquizofrenia*. Vol 1. São Paulo: Editora 34, 1995. 96p.
- ENGUITA, M. F. *A face oculta da escola: educação e trabalho no capitalismo*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1989.
- EIZIRIK, Marisa F. Dispositivos de Inclusão: Invenção ou Espanto. In: BAPTISTA, Cláudio R.; BEYER, Otto H. et all. *Inclusão e escolarização: múltiplas perspectivas*. Porto Alegre: Mediação, 2006. 192p.
- _____ ; COMERLATO, D. *A escola (in)visível: jogos de poder/ saber/ verdade*. Porto Alegre: Editora UFRGS, 1995. 136p.
- FISCHER, R. M. B. A paixão de trabalhar com Foucault. In: COSTA, M. V. (org). *Caminhos investigativos: novos olhares na pesquisa em educação*. 2.ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2002. p.39-60.
- FOUCAULT, Michel. *História da Sexualidade II: o uso dos prazeres*. Rio de Janeiro: Graal, 1984.
- _____. Foucault. In: *Estética, ética y hermenéutica*. Obras essenciais. VIII. Buenos Aires: Paidós, 1994. pp.363-368.
- _____. *Em Defesa da Sociedade: Curso no Collège de France (1975-1976)*. São Paulo: Martins Fontes, 2005.382p.
- _____. *Segurança, Território e População: curso dado no Collège de France (1977-1978)*. São Paulo: Martins Fontes, 2008a. 572p.
- _____. *Nascimento da biopolítica: curso dado no Collège de France (1978-1979)*. São Paulo Martins Fontes, 2008b. 474p.
- _____. *Microfísica do Poder*. Rio de Janeiro: Edições Graal, 2008c. 295p.

- GARCIA, Maria Manuela Alves; ANADON, Simone Barreto. Reforma educacional, intensificação e autointensificação do trabalho docente. *Educação & Sociedade*. Campinas, vol.30, nº106, p.-, Jan./Apr. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.org>. Acesso em 29 de agosto de 2010.
- GUATTARI, F. e ROLNIK, S. *Micropolítica: cartografias do desejo*. Petrópolis: Vozes, 1993. 327p.
- HECKERT, A.L.; ARAGÃO, E.; BARROS, M.E.; OLIVEIRA, S. A dimensão coletiva da saúde: uma análise das articulações entre gestão administrativa-saúde dos docentes, a experiência de Vitória. In: ATHAYDE, M; BARROS; M.E.; BRITO, J; NEVES, M.Y. (orgs). *Trabalhar na escola? Só inventando o prazer*. Rio de Janeiro: Edições IPUB/CUCA, 2001. p.123-162.
- HOLANDA, Sérgio Buarque de. *Raízes do Brasil*. 26º ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.
- LOUZADA, A. P.; BARROS, M. E. B. Trabalho docente: entre prescrições e singularidades. In: BARROS, M. E. B. de; HECKERT, A. L. C.; MARGOTTO, L. (orgs). *Trabalho e Saúde do professor: cartografias no percurso*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2008. p.79-100.
- MENDES, René e DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalhador à saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*. São Paulo, vol.25, n.5, p.341-9, out. 1991. Disponível em: <<http://www.scielo.org>>. Acesso em: 15 de março de 2010.
- MINAYO-GOMES, Carlos e BARROS, Maria E.B. Saúde, trabalho e processos de subjetivação nas escolas. *Psicologia: reflexão e crítica*. Porto Alegre, v.15, n.3, p.24-52, 2002.
- _____. e THEDIM-COSTA, Sônia M.F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. *Cadernos de Saúde Pública*. Rio de Janeiro, v.13, suppl.2, pp.21-32.1997.
- MURTA, Cláudia. Docência leiga na Amazônia é vista como descontinuidade pela pedagogia moderna. *Agência USP de notícias*. São Paulo, 29 de março de 2011. Disponível em: <<http://www.usp.br/agen/repgs/2007/pags/013.htm>>. Acesso em 20 de janeiro de 2011.

- NETO, J. L. F. A experiência da pesquisa e da orientação: uma análise genealógica. *Fractal: Revista de Psicologia*. Rio de Janeiro, v.20, n.2, p.533-546, jul/dez. 2008.
- NEVES, José Mário. *A face oculta da organização: a microfísica do poder na gestão do trabalho*. Porto Alegre: Sulina, 2005. 192p.
- PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE. Diário Oficial de Porto Alegre. Ano X, edição 2734, 10/03/2006.
- _____. *Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Porto Alegre*. Lei Complementar nº133 de 31 de dezembro de 1985. Atualização em 1998. Disponível em <www.portoalegre.rs.gov.br>. Acesso em: 15 de outubro de 2009.
- _____. *Plano de Carreira do Magistério Público Municipal*. Lei 6.151/88. Disponível em <<http://www2.portoalegre.rs.gov.br/sma/>>. Acesso em 15 de março de 2010.
- _____. *Ordem de Serviço nº001*. Porto Alegre, 11 de janeiro de 2000.
- PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Casa Civil: Brasília, 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 06 de dezembro de 2009.
- _____. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-lei nº 5.452, de maio de 1943. Casa Civil: Subchefia para Assuntos Jurídicos: Brasília, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 28 de agosto de 2010.
- ROCHA, M.L. e GOMES, L. G. W. (2001). Saúde e Trabalho: A educação em questão. In: ATHAYDE, Milton; BARROS, Maria Elizabeth; BRITO, Jussara e NEVES, Mary Yale (orgs). *Trabalhar na escola? “Só inventando o prazer*. Rio de Janeiro: Edições IPUB/CUCA, 2001. p.251-278.
- ROMANELLI, O. O. *História da Educação no Brasil*. 8 ed. Petrópolis: Vozes, 1986. 165p.
- SILVA, R. N. *A invenção da psicologia Social*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. 132p.
- TRAVERSINI, Clarice Salete e BELLO, Samuel Edmundo López . O Numerável, o Mensurável e o Auditável: estatística como tecnologia para governar. *Educação & realidade*. Porto Alegre, vol.34, n.2, p.135-152, maio/ago 2009. Disponível em <<http://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/8267/5535>>. Acesso em 18 de dezembro de 2010.

- VICENTININ, P.P. Disciplina, trabalho e saúde: A profissão docente no Brasil do século XX: sindicalização e movimentos. In: BASTOS, M.H.C. e STHEFANO, M. (org.) *Histórias e Memórias da Educação no Brasil – século XX*. Petrópolis: Vozes, 2005, p. 336-346.
- ZAGO, Célia C.; NASCIMENTO, Andressa M. F. R.; NASCIMENTO, João A. Tendências atuais das políticas de recursos humanos: um estudo de caso numa empresa têxtil da Paraíba. VI SEMEAD – Seminários em Administração. São Paulo. 2003. Disponível em <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/6semead/RH.htm>> Acesso em 17 de dezembro de 2010.
- ZULKE, Maria Inês Utzig. *A reforma do Estado e os processos de subjetivação: um estudo sobre o trabalho do servidor público em instituição de educação profissional*. Dissertação de Mestrado defendida junto ao Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2007.

8. ANEXOS

8.1. ANEXO 1 - TERMO DE CONCORDÂNCIA

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-graduação em Psicologia Social

TERMO DE CONCORDÂNCIA

Declaramos estar informados sobre os objetivos e procedimentos da pesquisa “Saúde e Trabalho na Educação: micropolítica dos discursos” a ser realizada pela mestranda Lúcia Almeida da Silva, sob a orientação da professora Nair Iracema Silveira dos Santos, do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social da UFRGS. Autorizamos a pesquisa documental a ser desenvolvida no Setor de Desenvolvimento de Pessoas da Secretaria Municipal de Educação desta cidade. Concordamos com o uso das informações para fins da referida pesquisa, considerando a garantia de não utilização e divulgação de dados sigilosos. Resguardamos à autora do projeto a propriedade intelectual das informações geradas e expressamos a concordância com a divulgação pública dos resultados, sendo estes disponibilizados à instituição.

Instituição: Secretaria Municipal de Educação

Assinatura do responsável: _____

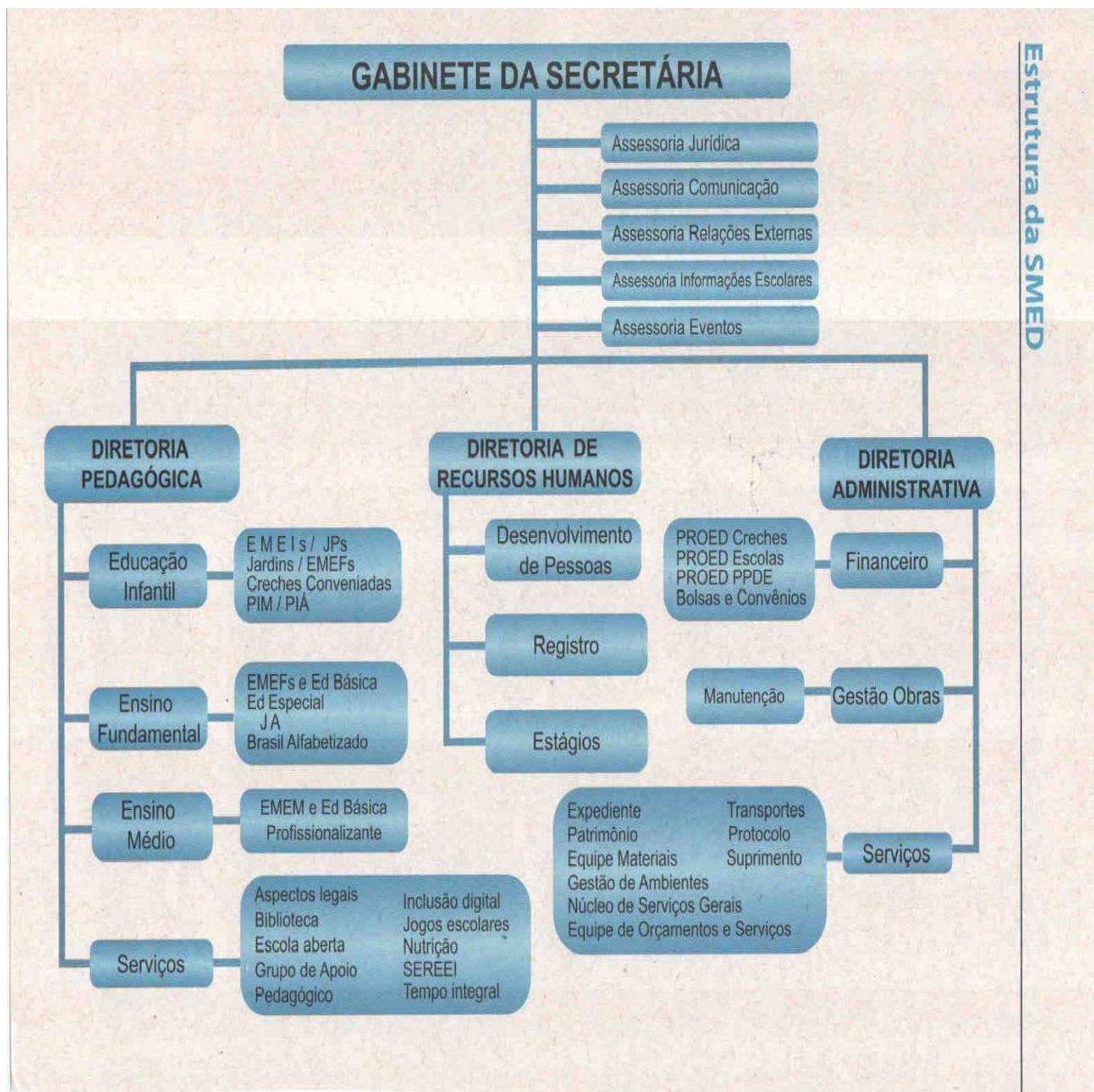
Nome do responsável: _____

Telefone para contato: _____

Data: 17/03/2010

Quaisquer esclarecimentos que se façam necessários poderão ser solicitados à orientadora nos seguintes telefones: 3316.5149 ou 3316.5469, ou pelo e-mail niss@terra.com.br.

8.2. ANEXO 2 - ORGANOGRAMA DA SMED



8.3. ANEXO 3 - ORGANOGRAMA DA SMS

