

A INTEGRIDADE PSICOFÍSICO-SOCIAL DO PROFESSOR E OS DIREITOS DE PERSONALIDADE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Leda Maria Messias da Silva¹

José Carlos Christiano Filho²

LA INTEGRIDAD PSICOFISICO-SOCIAL DEL PROFESOR Y LOS DERECHOS DE LA PERSONALIDAD EN EL AMBIENTE DE TRABAJO

RESUMO: O trabalho de pesquisa, “A integridade psicofísico-social do professor e os direitos de personalidade no meio ambiente de trabalho”, ora apresentado, revela que o docente no exercício da profissão poderá ser acometido de assédio moral em seu ambiente de trabalho, causando enormes prejuízos à sua dignidade e aos seus direitos de personalidade. O trabalho também mostra que os docentes são submetidos à carga excessiva de trabalho, inclusive extraclasse, muitas vezes, atuam em ambientes que prejudicam sua saúde, tais como o uso do giz, a falta de ventilação nas salas de aula, a permanência em pé em todo o tempo que ministra a aula e os problemas relacionados com a voz. O excesso de trabalho que o professor se submete, como forma de garantir sua dignidade e de sua família, o leva a apresentar, muitas vezes, sintomas como a angústia, a ansiedade, o medo, a desmotivação de ministrar aulas. Os sintomas podem evoluir até à Síndrome de Burnout. O Ministério Público do Trabalho e os Sindicatos têm papel importante para fiscalizar as Instituições de Ensino que não respeitam os direitos básicos do professor e que estejam preocupadas apenas com o lucro. O excesso de trabalho do professor apresenta como uma das consequências, além das já citadas, a má qualidade da prestação dos serviços aos alunos, o que piora cada vez mais a qualidade do ensino em nosso país. Isso somente será coibido quando os donos das Instituições de Ensino receberem fiscalizações adequadas em virtude do desrespeito à dignidade do professor.

Palavras-chave: Integridade psicofísico-social; Professor; Direitos de personalidade;

¹ Pós-doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Lisboa – Portugal, Doutora e Mestre em Direito das Relações Sociais, Subárea de Direito do Trabalho, pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, professora do Mestrado e Graduação do Centro Universitário de Maringá-UNICESUMAR e da Universidade Estadual de Maringá-Pr.

² Mestre em Direitos da Personalidade pelo Centro Universitário de Maringá –UNICESUMAR.

RESUMEN: La investigación, "la integridad psicofísico-social del maestro y los derechos de la personalidad en el ambiente de trabajo", que aquí se presenta, revela que los maestros en la profesión pueden estar involucrados en la intimidación en el lugar de trabajo, causando un enorme daño a su dignidad y sus derechos de la personalidad. El trabajo también muestra que los profesores están sujetos a excesiva carga de trabajo, incluida la extra-clase, a menudo en entornos que afectan a su salud, como la tiza, la falta de ventilación en las aulas, requieren de pie alrededor del tiempo que el ministro de profesor de la clase y los problemas relacionados con la voz. Demasiado trabajo que el profesor se somete a fin de garantizar su dignidad y sus familias, lo que le lleva a presentar, a menudo los síntomas como la angustia, la ansiedad, el miedo, el desaliento de las clases en el aula. Los síntomas pueden desarrollarse hasta el Síndrome de Burnout. El Ministerio de Trabajo y los sindicatos tienen un papel importante para supervisar las instituciones de educación superior que no respetan los derechos básicos de la maestra y que sólo están preocupados por las ganancias. El maestro sobrecargado de trabajo se presenta como consecuencia de ello, el ya mencionado, la mala calidad de la prestación de servicios a los estudiantes, que cada vez empeora la calidad de la educación en nuestro país. Esto sólo se frenó cuando los dueños de las instituciones educativas reciben inspecciones apropiadas para la violación a la dignidad del maestro.

Palabras clave: La integridad psicofísico-social; Profesor; Los derechos de personalidad.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa apresentar o problema enfrentado pelo professor como empregado, como profissional da educação, como pessoa dotada de formação específica, que faz da docência sua profissão, ministrando aulas e desenvolvendo também outras atividades relacionadas ao processo de ensino no Brasil, sem deixar de observar que é, também, um ser dotado de direitos fundamentais, como por exemplo, os direitos de personalidade, como a integridade psicofísico-social em seu ambiente de trabalho como um dos corolários do princípio da dignidade da pessoa humana.

Ademais, o trabalho tem a intenção de demonstrar que o fenômeno do estresse é uma consequência do excesso de trabalho exigido do professor, e que pode vir a caracterizar o assédio moral por excesso de trabalho, como também, traz graves consequências na vida desse profissional, inclusive, comprometendo a sua saúde física e psíquica e com o passar dos anos, pode se transformar, dentre outros males, na Síndrome de Burnout, violando significativamente seus direitos de personalidade.

Dessa forma, para melhor compreender a relação de trabalho do professor como trabalhador intelectual, há que se conceituar, primeiramente, o empregado, assim como o empregado que desenvolve atividade intelectual ante os contratos de trabalho, o que faz necessária a presença de pressupostos, tais como, a pessoalidade, a não eventualidade, o salário e a subordinação jurídica, para caracterizar-se como tal, de modo que se verifiquem os direitos assegurados pela norma brasileira, que regulamenta essa classe profissional, de maneira específica através da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assim como os artigos 317 a 323 da Consolidação das Leis do Trabalho, dentre outros.

No mundo contemporâneo, portanto, pela excessiva carga de trabalho dos professores universitários, principalmente, face às novas tecnologias, este é alijado de alguns de seus direitos básicos assegurados em primeiro plano pela legislação, embutidos na sua existência como ser humano que podem iniciar-se com sintomas sérios tais como os do estresse que leva à Síndrome de Burnout afetando-lhes sobremaneira seus direitos de personalidade prejudicando sua qualidade de vida digna, sendo que o desempenho de tais atividades tolhe desses profissionais o convívio com seus familiares e amigos, principalmente nas horas de lazer.

No desempenho da docência, os professores são obrigados a preparar aulas, corrigir provas, responder aos chamados de convocação de reuniões de coordenação durante as férias, responder a requerimentos de revisão de provas, orientarem inúmeros trabalhos de conclusão de curso, atualizarem-se com cursos de pós-graduação, mestrado e doutorado – que atualmente é condição “sine qua non” para a docência. Sem contar que esses professores se submetem, muitas vezes, à docência em mais de uma instituição de ensino, submetendo-se a uma carga horária de aulas desgastante, muitas vezes em um ambiente de trabalho não equilibrado, a fim de manter a si e a sua família em condições dignas.

A sobrecarga de trabalho dos professores acarreta graves prejuízos no convívio com seus familiares, caracterizando notório prejuízo à sua personalidade. O excesso de trabalho relativo à docência acaba acarretando um desgaste na relação com os filhos e com os cônjuges e o próprio profissional começa a se sentir perturbado com a respectiva situação, o que poderá acarretar sérios transtornos, iniciando-se com um assédio, passando por uma depressão, até chegar, em determinados casos, a sintomas da Síndrome de Burnout.

Influenciado, dessa maneira, pelas mudanças e alterações sociais, políticas e econômicas, a falta de resultados do trabalho fruto do esforço desenvolvido pelo docente tem causado um estranhamento nele mesmo, pois é como se ele enquanto profissional se

defrontasse com algo alheio a si, que, por sua vez, foi produto de seu próprio esforço, fazendo com que, nestas situações, o professor não se identifique com o próprio trabalho realizado, colocando-o na situação de estresse físico e mental.

1. RELAÇÃO DE TRABALHO DO PROFESSOR

Os contratos de atividades são aqueles que envolvem uma atividade pessoal, na qual uma das partes constitui o objeto da convenção ou uma das obrigações que ela comporta, sendo que, a partir disso, gera uma relação de trabalho, da qual a relação de emprego é uma espécie, sendo ambas consideradas modalidades de relação jurídica. Ou seja,

A relação jurídica pressupõe a existência de, pelo menos, duas pessoas e de uma norma jurídica qualificadora de uma relação social. A relação jurídica se manifesta por meio dos direitos subjetivos, conceituados como o ‘poder de exigir ou pretender de outra pessoa um determinado comportamento positivo ou negativo’; de direitos potestativos³ [...] (BARROS, 2010, p. 220-221) .

Por contratualização do trabalho, ou contratos de trabalhos da sociedade atual, defende-se a ideia de liberdade do labor, uma vez que por ele se

[...] modifica o relacionamento do trabalhador com o destinatário do trabalho, e sob esse prisma é inegável a sua importância, uma vez que põe fim ao regime de escravidão, de servidão e outras formas de trabalho forçado nas quais o ser humano é constrangido a prestar serviços subordinados. Com o seu advento, o homem passa a ter o direito de dirigir a própria vida como senhor de si mesmo, podendo oferecer o seu trabalho ou deixar de fazê-lo a determinado empregador, [...]. Significa, portanto, um ideal de humanismo na preservação da dignidade do homem que trabalha e uma forma de liberdade pessoal consubstanciada na livre escolha de emprego (NASCIMENTO, 2010, p. 540-541).

Nesse sentido, vale afirmar que a relação de emprego possui uma natureza contratual, ou seja, advinda do contrato de trabalho que impõe como elementos a pessoalidade, a

³ “Direito potestativo é um direito subjetivo que não admite contestações. É o caso, por exemplo, do direito assegurado ao empregador de despedir um empregado; cabe a ele apenas aceitar esta condição; como também num caso de divórcio, uma das partes aceitando ou não, o divórcio terá desfecho positivo. É a prerrogativa jurídica de impor a outrem, unilateralmente, a sujeição ao seu exercício. [...] o direito potestativo não se confunde com o direito subjetivo, porque a este se contrapõe um dever, o que não ocorre com aquele, espécie de poder jurídico a que não corresponde um dever, mas uma sujeição, entendendo-se como tal a necessidade de suportar os efeitos do exercício do direito potestativo. [...]”. (DIREITO Potestativo. Disponível em: < http://pt.wikipedia.org/wiki/Direito_potestativo>. Acesso em: 10 fev. 2012).

natureza não eventual do serviço, a remuneração do trabalho a ser executado por parte do empregado bem como o seu caráter de subordinação jurídica da prestação de serviços em relação ao empregador. Portanto, conclui-se que não é qualquer relação de trabalho que será protegida e resguardada pelo Direito do Trabalho, e sim apenas as que seguem os requisitos anteriormente citados, posto que existem relações de trabalho denominadas *latu sensu*, que não se confundem com a relação de emprego, como é o caso do trabalho autônomo, eventual, avulso, entre outros (BARROS, 2010, p. 221).

Diferentemente do que ocorria na Antiguidade, cujo trabalho,

[...], em grande parte, era executado por escravos cuja condição não era a de pessoa, mas a de coisa. Havia, na época grande desestima pelo trabalho, considerado aviltante pelos gregos, um verdadeiro castigo dos deuses. O pensamento humano não compreendera, ainda, o verdadeiro sentido do trabalho, como motor que propulsiona o desenvolvimento das civilizações. Diante dessa situação social, as relações trabalhistas não se prestavam a um tratamento jurídico do tipo contratual, nem permitiam um relacionamento de mútuos devedores e direitos. Só existiam direitos para uns, os proprietários dos escravos, e deveres pra os outros, os escravizados. A limitação de poderes dos primeiros sobre os segundo, portanto, era a característica desse período histórico (NASCIMENTO, Op. Cit. p. 851).

Somente com o advento da sociedade contemporânea, o contrato de trabalho passa a ser conceituado com base no artigo 442⁴ da CLT como sendo um acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Sendo que a “[...] relação jurídica [...] é o vínculo que impõe a subordinação do prestador de serviços ao empregador, detentor do poder diretivo” (BARROS, 2010, p. 236).

O que possibilita o entendimento que a relação jurídico-trabalhista estabelece por força da lei, a obrigação e o dever de cada parte, conforme constam nos artigos 2^{o5} e 3^{o6} da CLT (BARROS, 2010, p. 236).

⁴ Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Incluído pela Lei nº 8.949, de 9.12.1994) (BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 fev. 2012.).

⁵ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. (BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de

E Amauri Mascaro do Nascimento observa

O contrato, nas relações de trabalho, adaptou-se às características próprias para as quais foi aplicado no âmbito trabalhista. Desempenhou o papel de instrumento que criou uma base jurídica a partir de algumas premissas que passaram a ser aceitas, dentre as quais a de que os homens deveriam relacionar-se para a prestação de serviços, e o aproveitamento dessa atividade, segundo critérios pessoais e próprios, fixados por eles mesmos em cada situação concreta (NASCIMENTO, 2010, p. 542).

Alice de Barros Monteiro define o contrato de trabalho como,

[...] um negócio jurídico bilateral em que os ‘interesses contrapostos’ se acham presentes com mais intensidade do que em outros contratos, dependendo da categoria profissional e econômica a que pertençam os contratantes. O conflito contratual acaba por se tornar a projeção de um conflito social (BARROS, 2010, p. 237).

Nesse sentido, o Professor Amauri Mascaro do Nascimento, pondera que

[...] a expressão *contratos de trabalho* como gênero. [...] [...] Mas muitos preferem, indistintamente, pensar em contrato de trabalho como contrato de emprego, isto é, o vínculo entre empregado e empregador. Todavia, [...] estamos diante de um fenômeno claramente constatável na esfera das relações trabalhistas, a abertura tipológica dos contratos de trabalho, que não mais se resumem a um único modelo. A relação de emprego multiplica-se em diversas formas contemporâneas [...] (NASCIMENTO, 2010, p. 537).

Dessa forma, o contrato de trabalho, na época contemporânea, está fundamentado em novas ideias que o diferenciam daquelas que correspondiam à sua função do passado. Essas novas ideias convergem para os interesses e objetivos do direito do trabalho, na medida em que se identificam com algumas das suas principais necessidades (NASCIMENTO, 2010, p. 544). O que implica dizer que,

maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 fev. 2012).

⁶ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 fev. 2012).

Com a evolução dogmática, pensar em contrato é hoje pensar em contrato social, não no sentido rousseauiano, que tem propósitos mais amplos, muito menos no sentido socialista, porque contrato em regime de evanescência da propriedade privada é uma contradição, por ser o contrato um instrumento de circulação de riquezas e de transmissão da propriedade, além dos seus outros fins, mas no sentido da aproximação entre o real e o contratual (NASCIMENTO, 2010, p. 545).

Com isso, importante destacar, por fim, a função social do contrato, prevista no artigo 421⁷ do Código Civil Brasileiro, o qual limita a liberdade contratual, valorizando a sua interpretação, o bom-senso, a razoabilidade e o equilíbrio das suas finalidades, da instrumentalidade dos contratos. Isso porque deve ser “[...] examinado mais em função da sua finalidade em relação ao meio que o cerca e da valorização da pessoa humana” (NASCIMENTO, 2010, p. 547).

Da mesma forma que acontece com os contratos dos demais trabalhadores em geral, o contrato de trabalho do professor é realizado com a Instituição de Ensino e a mesma deve respeitar alguns pontos fundamentais específicos do contrato docente, quais sejam: a questão salarial, a liberdade de cátedra e dispensa arbitrária, a quantidade de horas-aula ministradas, a questão da demissão do professor durante o período de férias, os intervalos interjornadas de aulas e a sobrecarga horária, a questão do adicional noturno, enfim, todos os direitos atinentes à relação de emprego do professor dispostos na Consolidação das Leis do Trabalho e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

E com frequência, as Instituições de Ensino “passam por cima” do contrato de trabalho ou nele inserem cláusulas que são verdadeiro desrespeito ao docente, tais como no que diz respeito a sua hora-atividade. Sobre esse aspecto:

A hora-atividade docente sempre causou muitos debates. É sabido que os professores trabalham bem além da preleção em sala de aula. Em verdade, os docentes têm atividades que antecedem e que sucedem o momento da aula em sala. São diligências que se dedicam à pesquisa e preparação das aulas, à revisão dos trabalhos, correção de provas e tarefas, atendimento de alunos, pais de alunos, reuniões pedagógicas, reuniões com o Conselho de Classe, com a Diretoria, sem falar nos inúmeros e-mails e ferramentas virtuais cujos preenchimentos são hodiernamente exigidos dos profissionais. Ou seja, a regência de classe, propriamente dita, é apenas um das tarefas realizadas pelos professores. Entretanto, é a única pela qual são remunerados.(KOEHLER; SILVA, 2011, acesso em 27.04.12)).

⁷Art. 421. A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato. (BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Código Civil Brasileiro*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 01 fev. 2012).

Sem contar que quando da contratação do professor – principalmente nas instituições de ensino superior -, o contrato entabulado com a Instituição de Ensino sequer faz menção do valor que o professor receberá para realizar orientações de trabalhos de conclusão de curso (TCC), nem tampouco para participar de bancas. E, diante de uma verdadeira imposição, o professor acaba orientando o trabalho de conclusão de curso de vários alunos durante o ano e ainda aceitando participar de bancas de monografias – que implica em leitura dos trabalhos dos alunos antes da realização da banca. O que, muitas vezes, por falta de organização da Instituição de Ensino, o professor é pego de surpresa vendo-se obrigado a participar de várias bancas de monografia em um único dia.

Nesse sentido, já se pronunciou o egrégio Tribunal Superior do Trabalho a respeito da atividade extraclasse do professor, considerando que “o labor do professor em prol do educandário não se exaure na tarefa em si de lecionar em sala de aula. Também compreende inúmeras atividades extraclasse, seja na correção de provas e na avaliação de trabalhos, seja no controle de frequência e registro de notas, estes cada vez mais exigidos do professor, em nome da economia de custos com pessoal da área administrativa” .(JUSBRASIL, acesso em 03.02.11)

As instituições de ensino, de um modo geral, desrespeitam os direitos básicos do professor quando os sobrecarregam de atividades que, muitas vezes, não são abordadas nos contratos de trabalho. Por conta disso, importante a abordagem de seus direitos básicos como empregado professor.

O professor é um trabalhador intelectual que exerce papel fundamental na sociedade, pois é formador de opiniões, no entanto, atualmente é crescente sua desvalorização perante as instituições de ensino. Além dos baixos salários, os professores estão diante de verdadeiros consumidores – os alunos assim vistos pelas instituições de ensino -, passando os professores como mera mão de obra de consumo e descartável (É notório que muitos são contratados apenas para reconhecimento das Instituições de ensino, porque possuem titulação e, depois, são arbitrariamente demitidos, isso porque entendem que o seu custo é mais elevado do que contratar um mestre). Outrossim, nos contratos de trabalho dos empregados que exercem uma atividade intelectual, técnica ou artística, a subordinação encontra-se mitigada em favor da autonomia da vontade do empregado, além do caráter de poder residual de controle, pelo que, a relação de trabalho dos professores, também fica caracterizada à natureza intelectual, isto é, a subordinação a que o professor está sujeito, como empregado, é mais administrativa que

técnica, pois diz respeito à disciplina interna do estabelecimento de ensino que propriamente à execução de trabalho. (MORAES, 2012)

Diante disso, com relação aos professores, independente das situações a que eles estiverem submetidos, financeiramente, socialmente ou devido a outras motivações, desempenham função primordial na sociedade, a de formadores de cidadãos críticos.

Dessa maneira, não podemos olvidar que, embora esteja presente a subordinação própria do contrato de trabalho na relação existente entre o empregador e o professor, estará este assegurado pela autonomia da vontade no exercício das suas atividades em sala, por possuir uma liberdade de ensinar, a liberdade de Cátedra. Apesar disso, pode-se dizer que os contratos de trabalho referentes aos trabalhadores intelectuais, como é o caso dos professores, possuem uma natureza jurídica de contrato de adesão, tendo em vista que a vontade do trabalhador é mitigada em face das regras pré-definidas pelo empregador, com a utilização de cláusulas elaboradas unilateralmente. (MORAES, acesso em 10.02.2012)

Tem-se como diferença primordial entre esses contratos em relação aos demais, a maior liberdade que o empregado na forma como executa suas atividades para as quais foram contratados, deveria ter. Sendo que mesmo que a subordinação do professor ao seu empregador seja diminuída, ou reduzida, limitando-se a questões meramente administrativas da prestação dos serviços, quer pela segurança constitucional da liberdade de ensino, quer pela necessidade de tal liberdade em face da própria natureza da prestação do serviço estar vinculada ao conteúdo intelectual do profissional, não significa que está afastada a natureza jurídica de contrato de adesão. (MORAES, acesso em 10.02.2012)

Na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional⁸ n° 9.394, de 20 de dezembro de 1996, está previsto em seu artigo 67,⁹ que o estabelecimento de ensino promova a valorização

⁸ “A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (LDB 9394/96) é a legislação que regulamenta o sistema educacional (público ou privado) do Brasil (da educação básica ao ensino superior). [...] A LDB 9394/96 reafirma o direito à educação, garantido pela Constituição Federal. Estabelece os princípios da educação e os deveres do Estado em relação à educação escolar pública, definindo as responsabilidades, em regime de colaboração, entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios”. (PACIEVITCH, Thais. Lei de Diretrizes e Bases da Educação. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/educacao/lei-de-diretrizes-e-bases-da-educacao/>>. Acesso em: 10 fev. 2012).

⁹ Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; III - piso salarial profissional; IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho; VI - condições adequadas de trabalho. § 1º A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino. (Renumerado pela Lei n° 11.301, de 2006) § 2º Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas,

dos profissionais da educação, de modo a destacar o direito desses profissionais docentes a possuírem condições mínimas de trabalho, observando ainda os artigos 62,¹⁰ 63¹¹ e 66¹² da mesma lei. Assim,

O papel estratégico dos professores na promoção de uma educação de boa qualidade é amplo e internacionalmente reconhecido, ainda que tal reconhecimento nem sempre se traduza em políticas de formação e valorização destes profissionais, de modo a levá-los a desempenhar com eficiência a tarefa que lhes cabe (BARRETO, 1991, p, 11).

No entanto, o bem-estar do professor bem como a valorização dos profissionais de ensino, tanto na esfera pública como no âmbito privado não são efetivados, isto é, não pode ser visto no dia a dia da sociedade. Isto porque, a precariedade das condições objetivas de trabalho na escola, a desqualificação do trabalho do professor, os baixos salários, o desrespeito aos direitos e vantagens trabalhistas básicos do professor empregado, as alterações “in pejus” do contrato de trabalho são a realidade do docente brasileiro.(BARRETO, 1991, p, 11).

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, prevê em seus artigos. 317,¹³ 318¹⁴ e 320, *caput*,¹⁵ normas especiais para os

além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico. (Incluído pela Lei nº 11.301, de 2006) (BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 20 fev. 2012).

¹⁰ Art. 62. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nas quatro primeiras séries do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade Normal. (Regulamento) § 1º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios, em regime de colaboração, deverão promover a formação inicial, a continuada e a capacitação dos profissionais de magistério. (Incluído pela Lei nº 12.056, de 2009). § 2º A formação continuada e a capacitação dos profissionais de magistério poderão utilizar recursos e tecnologias de educação a distância. (Incluído pela Lei nº 12.056, de 2009). § 3º A formação inicial de profissionais de magistério dará preferência ao ensino presencial, subsidiariamente fazendo uso de recursos e tecnologias de educação a distância. (Incluído pela Lei nº 12.056, de 2009). (BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 20 fev. 2012).

¹¹ Art. 63. Os institutos superiores de educação manterão: (Regulamento) I - cursos formadores de profissionais para a educação básica, inclusive o curso normal superior, destinado à formação de docentes para a educação infantil e para as primeiras séries do ensino fundamental; II - programas de formação pedagógica para portadores de diplomas de educação superior que queiram se dedicar à educação básica; III - programas de educação continuada para os profissionais de educação dos diversos níveis. (BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 20 fev. 2012).

¹² Art. 66. A preparação para o exercício do magistério superior far-se-á em nível de pós-graduação, prioritariamente em programas de mestrado e doutorado. Parágrafo único. O notório saber, reconhecido por universidade com curso de doutorado em área afim, poderá suprir a exigência de título acadêmico. (BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 20 fev. 2012).

professores, estabelecendo que, o exercício remunerado do magistério, em estabelecimentos particulares de ensino, exigirá como requisitos legais específicos, para que a legislação reconheça o professor como trabalhador, a habilitação legal e o registro no Ministério da Educação (BARROS, 2010. p. 714).

Dessa forma,

[...] a tutela visa a combater o desgaste físico, a fadiga mental do docente e, em conseqüência, proporcionar um ensino mais eficiente e promissor. É sabido que a atividade do professor não se restringe apenas a proferir aulas, com transmissão de conhecimentos e experiência adquiridos, mas exige preparo dessas aulas com estudo e reflexão. Observe-se, entretanto, que a proibição legal diz respeito ao mesmo estabelecimento, o que não impede o professor de lecionar em outros institutos simultaneamente, como, aliás, vem ocorrendo na prática, desde muitas décadas. É que em face dos poucos salários auferidos, o professor necessita aumentar a sua renda mensal e para isso leciona em vários estabelecimentos, frustrando-se a finalidade da norma (BARROS, 2010. p. 714).

Destarte, a jornada de trabalho do professor está prevista no artigo 318¹⁶ da CLT, sendo vedado ao professor ministrar, “[...] por dia, mais de quatro aulas consecutivas ou seis intercaladas em um mesmo estabelecimento de ensino” (BARROS, 2010. p. 714).

Sendo que, as aulas que excederem o que foi pré-estabelecido, deverão ser pagas como extras (BARROS, 2010. p. 714).

Vale, ainda, destacar que,

Hodiernamente, com a descoberta de que as instituições de ensino podem ser um ótimo negócio, há grande quantidade de instituições de ensino superior

¹³ Art. 317 - O exercício remunerado do magistério, em estabelecimentos particulares de ensino, exigirá apenas habilitação legal e registro no Ministério da Educação. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) (BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 01 fev. 2012).

¹⁴ Art. 318 - Num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis), intercaladas. (BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 01 fev. 2012).

¹⁵ Art. 320 - A remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários. [...] (BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em 01 fev 2012)

¹⁶ Art. 318 - Num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis), intercaladas. (BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 01 fev. 2012).

criadas por grupos que visam, imprudentemente, o lucro, sem a menor preocupação com a autonomia da didática, a liberdade de cátedra, o pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas. É neste ambiente que fica o professor subjugado aos interesses econômicos dos dirigentes, sendo substituído sempre que não for mais interessante aos interesses capitalistas infligidos, mesmo que estes últimos sejam contrários aos princípios maiores que devem guiar a educação . (KOEHLER; SILVA, 2011, acesso em 27.04.12)

Tal realidade é a dos professores com o constante acúmulo de funções nas instituições de ensino, o que os tem levado a estarem acometidos, por conta do contínuo estresse, a doenças psíquicas no desempenho da docência, podendo desencadear até Síndrome de Burnout, quando não ,

O professor, atualmente, exerce várias funções que extrapolam aquilo para o qual foi contratado no momento de sua admissão. A atividade docente, e refere-se aqui à universitária, obriga o professor à atividade de acompanhamento de trabalhos de conclusão de curso (TCC) – que são vários trabalhos por professor, com elevado número de páginas, geralmente -, bem como integrar inúmeras bancas de monografias – que, geralmente, por desorganização da instituição de ensino, podem ser marcadas várias por dia -, o atendimento a convocações de coordenação, trabalhos de secretaria – como preenchimento de notas e faltas quando do encerramento do bimestre -, correção de vários “calhamaços” de provas, formação de comissão para análise de recurso interposto pelo aluno para nova correção de prova, de determinado professor. E todas essas atividades sem a devida contraprestação salarial.

E a situação que se apresenta acaba permanecendo sem uma solução porque o próprio professor por não ser valorizado como profissional acaba excedendo sua jornada no local de trabalho e fora deste, por exigência do empregador e para sua sobrevivência, com receio de ser demitido. Assim, passa a ser refém desse sistema, que em nada o reconhece, salvo raras exceções, inclusive, o próprio estado sequer permite que o professor desconte do Imposto de renda a cotas gastas com livros para confecção de suas aulas, objeto de trabalho deste. Ultimamente as instituições de ensino transformaram os docentes em mera ferramenta de ensino que devem ser capazes de transmitir o conhecimento aos alunos consumidores.

Esse quadro acaba por agredir cada vez mais a integridade psicológica, física e moral desses docentes, que se apresentam como verdadeiros reféns desse sistema. E um dos primeiros estágios advindos desse assédio por excesso de trabalho e falta de remuneração é o estresse.

É notório que muitos professores são acometidos do estresse da sala de aula, já que são muito mal remunerados e também porque se apresentam muito atarefados, acumulando funções que extrapolam e, em muito, as atividades da sala de aula. Ademais, muitos professores têm em seus contratos de trabalho a obrigação de redigir artigos científicos, no entanto, a visão do capitalista do ensino é apenas de redução de seus custos e, em razão disso, pensa que o professor está trabalhando somente quando está em sala de aula. Esquece-se que o professor é quem lhe dá o valor Institucional, quando passa horas de sua noite de sono, trabalhando num projeto, num artigo, fruto de uma pesquisa ou elaborando planos de ensino, dentre outros. Ademais, entre os fatores que agravam o estresse nos professores se dá por conta da grande quantidade de alunos em sala de aula. Onde está a fiscalização que não percebe que as salas de aula estão com 70 e até mais alunos, sem ao menos, na maioria das vezes dispor de um microfone para o professor não ter que gritar para ser ouvido. E nesse aspecto:

A questão do número máximo de alunos é grave, visto que os professores acabam tendo que sobrecarregar a voz, ao tentarem ser ouvidos por todos os alunos de uma sala superlotada. Além disso, a questão da disciplina se torna bastante difícil, quando se tem salas com muitos alunos, o que gera estresse no professor, principalmente nos dias atuais, quando têm se tornado comuns notícias de desrespeito pelo discente ao docente, que muitas vezes não conta com o apoio da direção da IES, por motivos obviamente financeiros, já que os alunos são os "consumidores", numa relação em que o professor é mera "ferramenta" de venda, a serviço do dono da IES. (KOEHLER; SILVA, 2011, acesso em 29.04.12).

O estresse aparece como um primeiro estágio decorrente do assédio moral que sofrem os professores nas instituições de ensino. E o estresse provocado pelo assédio moral por excesso de trabalho, dentre outras razões já expostas, pode se desencadear em uma lesão maior à integridade psicofísico-social do professor, como se verá no próximo tópico.

2. A SÍNDROME DE BURNOUT

A Síndrome de Burnout consiste num distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso, cuja causa está intimamente ligada à vida profissional. Isso porque a dedicação exagerada à atividade profissional é uma característica marcante dessa Síndrome, porém não a única, uma vez que o desejo de ser o melhor e sempre demonstrar alto grau de desempenho é outra fase importante para o desenvolvimento da

síndrome, ou seja, o portador de *Burnout* mede a autoestima pela capacidade de realização e sucesso profissional. (BARROS, 2011, acesso em 10.02.12).

A Síndrome de Burnout tem consequência direta nos direitos de personalidade dos profissionais sujeitos do presente trabalho. Nesse aspecto, considera Elimar Zsaniawiski: “[...] assim, a dignidade da pessoa humana, sob o ponto de vista jurídico, tem sido definida como um atributo da pessoa humana, o fundamento primeiro e a finalidade última, de toda a atuação estatal e mesmo particular, o núcleo essencial dos direitos humanos” (ZSANIAWSKI, Elimar, 2005, p. 140).

Os sintomas da Síndrome de Burnout podem variar desde fortes dores de cabeça, tonturas, tremores, muita falta de ar, oscilações de humor, distúrbios do sono, dificuldade de concentração, a problemas digestivos. É possível observar que sua ocorrência aumentou em ambientes profissionais, como é o caso dos professores, muito embora haja a dificuldade de diferenciar a síndrome de outros males, pois ela se manifesta de forma muito variada¹⁷.

Burnout é geralmente desenvolvida como resultado de um período de esforço excessivo no trabalho com intervalos muito pequenos para recuperação. Pesquisadores parecem discordar sobre a natureza desta síndrome. Enquanto diversos estudiosos defendem que *burnout* refere-se exclusivamente a uma síndrome relacionada à exaustão e ausência de personalização no trabalho, outros a percebem como um caso especial da depressão clínica mais geral ou apenas uma forma de fadiga extrema (portanto omitindo o componente de despersonalização)¹⁸.

Em professores é conhecida como uma exaustão física e emocional que tem início com um sentimento de desconforto que gradativamente aumenta, à medida que a vontade de lecionar gradualmente diminui. Nesse meio, a Síndrome de Burnout geralmente é reconhecida pela ausência de alguns fatores motivacionais: energia, alegria, entusiasmo, satisfação, interesse, vontade, sonhos para a vida, idéias, concentração, autoconfiança e humor. Ou seja, está relacionada estreitamente com as condições desmotivadoras que passa a ter no trabalho, o que afeta, na maioria dos casos, o desempenho do profissional, e que por consequência acarreta o estresse profissional, fazendo-o largar do seu emprego, ou, quando nele se mantém, trabalhe sem muito apego ou esmero.¹⁹

¹⁷O QUE é Síndrome de Burnout? Disponível em: <<http://segurancasaude.blogspot.com.br/2011/05/o-que-sindrome-de-burnout.html>>. Acesso em: 15 fev. 2012.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

O tratamento da Síndrome de Burnout inclui o uso de antidepressivos e psicoterapia, sendo ainda, recomendada a atividade física regular e exercícios de relaxamento, pois ajudam a controlar os sintomas. Isto porque mudar o estilo de vida, não trabalhando em excesso, evitando inclusive o álcool e outras drogas, pode ser a melhor forma de prevenir ou tratar a Síndrome de Burnout. Avaliar como as condições de trabalho estão interferindo em sua qualidade de vida e prejudicando sua saúde física e mental, bem como avaliar a possibilidade de propor nova dinâmica para as atividades diárias e objetivos profissionais são vistos como os melhores remédios para evitar a Síndrome de Burnout.(VARELLA, acesso em 15.02.2012)

Mas o melhor tratamento consiste, de um lado, algumas precauções por parte dos professores – ou seja, conhecer a instituição de ensino que pretende trabalhar, ter conhecimento das atividades que contratou com a instituição de ensino -, bem como sem qualquer tipo de constrangimento, denunciar os desrespeitos cometidos pelas mesmas ao ministério do trabalho, aos sindicatos, e, se for preciso, ingressar junto ao poder judiciário com indenização para fazer valer os direitos dos professores. Por isso, que se deve difundir, cada vez mais a ideia, para os próprios professores, a respeito da responsabilidade dos referidos desrespeitos à integridade física dos professores e que as Instituições responderão por danos morais e materiais decorrentes de sua conduta de exploração em relação ao profissional, inclusive, respondendo por eventuais doenças ocupacionais, como, por exemplo, problemas nas cordas vocais, dentre outras.

3. PROTEÇÃO JURÍDICA E RESPONSABILIZAÇÕES

Hodiernamente os professores recebem baixos salários e são submetidos à excessiva carga de trabalho extraclasse, e não recebem por isso. Estão submetidos às atividades a que não foram contratados quando de sua admissão. Não recebem para orientar alunos nos trabalhos de conclusão de curso, para participarem de bancas de monografia, para participarem de reuniões de última hora marcada pela coordenação do curso, para lançarem notas e faltas aos alunos.

É preciso mudar essa realidade. Os professores não devem ficar constrangidos em denunciar essas mazelas ao Ministério Público do Trabalho, aos sindicatos, e ingressar no Poder Judiciário para requerer seus direitos, vez que estará ajudando a preservar os direitos de toda sua classe.

Os donos das instituições de ensino devem ser responsabilizados objetivamente pelos danos causados à integridade psicológica, físico e social aos professores em seus ambientes de

trabalho, inclusive, pelos danos materiais, se houverem, em decorrência dos gastos com médicos, remédios, psicólogos, etc.. Seria um bom começo, para coibir as agressões à integridade do professor no ambiente de trabalho. Dessa forma, já decidiu o egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região:

RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL.

O uso de mecanismos sutis e dissimulados de perseguição no ambiente acadêmico por superior hierárquico, tais como argumentação destrutiva; crítica exacerbada, supostamente derivada de rigor científico; elogio direto e crítica indireta, criando ambigüidade deterioradora da estabilidade psicológica do profissional; ameaças veladas de demissão, circulando entre docentes; intimidação de orientandos e profissionais próximos a não manterem contato com a reclamante, com evidente objetivo de assediar a trabalhadora, configura ato ilícito autorizador de reparação por danos morais. Recurso da reclamante parcialmente provido²⁰.

As indenizações de assédio moral ocasionadas pelas instituições de ensino, quer sejam por excesso de trabalho ou quaisquer outras, como perseguições, ferimento da honra, intimidade, imagem, dentre outros direitos de personalidade, aos professores, devem ser significativas, para que ao mesmo tempo possam reparar o dano e coibir novas atitudes que venham agredir a integridade física e psicossocial do professor, face ao seu caráter pedagógico, já que de forma muito grave, aniquilam os direitos de personalidade desse profissional. Aniquilar os seus direitos de personalidade, implica em dizer que, destrói a dignidade desse trabalhador.

CONCLUSÕES

O presente estudo revelou, portanto, como a problemática envolvendo as condições de trabalho e a saúde dos professores universitários têm ganhado visibilidade com o crescente processo de adoecimento e de perdas das garantias fundamentais, como é o caso do princípio da dignidade da pessoa humana, dos direitos de personalidade, da integridade psicofísica e social destes profissionais, em decorrência da falta de estrutura, de condições de trabalho, bem como o meio ambiente de trabalho que não garante, não efetiva o mínimo necessário e

²⁰BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Revista Eletrônica*. 8ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho. Processo n. 0143200- 28.2008.5.04.0332 RO. Publicação em 07-02-11. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/revistaelectronica>>. Acesso em: 02 abr. 2011.

estipulado em legislação brasileira para a dignidade humana. Ou seja, a associação entre condições de trabalho e regime legal evidenciou a ausência de um arcabouço jurídico que promova e assegure o bem-estar do docente. Assim, este fique sujeito a todo tipo de mazelas, sem que possa fazer muito, pois é o vulnerável e hipossuficiente nessa relação.

Sobremaneira, é possível definir uma necessidade de previsão de condições adequadas de trabalho e de remuneração que sejam dignas aos trabalhadores em geral, incluindo também os professores, tendo em vista que a realidade do ordenamento jurídico brasileiro tem apresentado um quadro geral de precariedade das condições do trabalho, de desqualificação do trabalho do professor, de desonra do salário, de desrespeito aos direitos trabalhistas básicos do professor empregado, ou seja, ferindo, portanto, o exposto e positivado no artigo 225 da Constituição Federal Brasileira de 1988, não lhes garantindo a almejada dignidade.

No mundo contemporâneo, portanto, a excessiva carga de trabalho dos professores retira-lhes alguns de seus direitos básicos, assegurados em primeiro plano pela legislação. Embutidos na sua existência como ser humano, os excessos de trabalho podem iniciar-se com sintomas sérios tais como os de estresse, evoluindo para a Síndrome de Burnout, afetando-lhes, seus direitos de personalidade, seu direito à vida e integridade física, prejudicando sua qualidade de vida digna, sendo que o desempenho de tais atividades em excesso, sem remuneração adequada, tolhe desses profissionais o convívio com seus familiares e amigos, principalmente nas horas de lazer, e leva-os em não raros casos, a adoecer.

A legislação trabalhista ainda atua de forma tímida quando se trata de prevenir riscos advindos do local de trabalho dos professores. É imprescindível registrar que a luta sindical tem que alterar seus rumos e ampliar seu rol de reivindicações, incluindo exigências acerca da responsabilidade dos órgãos superiores em estabelecer diretrizes de promoção e proteção da saúde do professor universitário, como já está previsto constitucionalmente e infraconstitucionalmente. O mesmo diga-se, do Ministério do Trabalho, da Procuradoria do Trabalho, dentre outros, que devem atuar intensamente, coibindo

Importante é observar também que, a partir do momento que as instituições de ensino respeitarem os direitos de personalidade dos professores, estarão respeitando outro direito de personalidade que é o direito à educação do aluno. Igualmente, proporcionando ao “mestre” um ambiente agradável, de cultura e conhecimento, desfrutará de maior produtividade desse profissional. O aluno deve receber uma educação com qualidade, e isso poderá ocorrer, principalmente, se as instituições de ensino respeitarem os direitos de personalidade do professor, bem como se estas investirem em infraestrutura, material didático, dentre outras. É necessário que o Estado faça a sua parte, também, agindo para que o professor seja

valorizado, como políticas públicas, desconto do valor gasto com livros, material de trabalho do professor, no imposto de renda retido na fonte.

Enfim, há que atentar à realidade desse profissional, que ensina todos os demais, pois já muitos se sentem desestimulados a trabalhar na docência e, por essa razão, já faltam professores de disciplinas clássicas. Os empresários do ensino precisam ver além das fronteiras do lucro, pois antes de tudo, o ofício é educar, portanto, deve-se começar por si próprio, valorizando mais, quem contribui para perpetuar o conhecimento, o qual é passado de geração a geração. O professor não é melhor, nem pior que qualquer outro trabalhador, mas aqui a situação se agrava e urgentes medidas de responsabilização devem ser tomadas. O empregado é o lado frágil nessa relação, portanto, receia ser demitido, portanto, é necessário que todos apoiem essa causa, a fim de que possamos ser uma Nação melhor, pois a Nação que não investe em educação, gasta com saúde e segurança.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Angela Maria Rabelo Ferreira. *Professores do ensino de primeiro grau: quem são, onde estão e quanto ganham*. Estudos em Avaliação Educacional. n.3. São Paulo, 1991.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. rev. ampl. São Paulo: Ltr, 2010.

BARROS, Helder. *Psicologia: Síndrome de Burnout é um distúrbio psíquico de caráter depressivo, precedido de esgotamento físico e mental intenso!* Disponível em: <<http://informaticahb.blogspot.com/2011/09/psicologia-sindrome-de-burnout-e-um.html>>. Acesso em: 10 fev. 2012.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das leis do trabalho*. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 01 fev. 2012.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. *Lei de diretrizes e bases da educação nacional*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 20 fev. 2012.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Código civil brasileiro*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em 01 fev 2012.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Revista Eletrônica*. 8ª Turma. Relator o Exmo. Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho. Processo n. 0143200-28.2008.5.04.0332 RO. Publicação em 07-02-11. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/revistaelectronica>>. Acesso em: 02 abr. 2011.

DIREITO Potestativo. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Direito_potestativo>. Acesso em: 10 fev. 2012.

JUSBRASIL. Recurso de revista 520070-16.1998.5.12.5555. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1751653/recurso-de-revista-rr-5200701619985125555-520070-1619985125555-tst>>. Acesso em: 03 fev. 2011.

KOEHLER, Rodrigo Oskar Leopoldino; SILVA, Leda Maria Messias da. *Precarização progressiva do meio ambiente de trabalho dos professores*. Trabalho publicado nos Anais do XX Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Belo Horizonte – MG nos dias 22, 23, 24 e 25 de Junho de 2011, sob o tema: “Democracia e reordenação do pensamento jurídico: compatibilidade entre a autonomia e a intervenção estatal.”. ISBN: ISBN 978-85-7840-059-0. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/XXencontro/Integra.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2012.

MORAES, Jussara Fernandez Baqueiro de. *Contrato de trabalho docente: qualificação jurídica e a subordinação*. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2519>. Acesso em: 10 fev. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

O QUE é Síndrome de Burnout? Disponível em:

<<http://segurancasaude.blogspot.com.br/2011/05/o-que-sindrome-de-burnout.html>>. Acesso em: 15 fev. 2012.

PACIEVITCH, Thais. Lei de Diretrizes e Bases da Educação. Disponível em:

<<http://www.infoescola.com/educacao/lei-de-diretrizes-e-bases-da-educacao/>>. Acesso em: 10 fev. 2012.

SÍNDROME de Burnout. Disponível em: <<http://drauziovarella.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout/>>. Acesso em 15 fev. 2012.

ZSANIAWSKI, Elimar. *Direitos de personalidade e sua tutela*. 2. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: RT, 2005.