

II INTERNATIONAL MEETING OF ISSOW

Work, Professions and Organizations: Tensions, Paths and Public Policies

24-25 November 2016 :: Caparica, Portugal - Faculty of Sciences and Technology (FCT NOVA)

Theme 8): Human Resources Management

Trabalho Forçado Contemporâneo: uma análise sobre condições degradantes e jornada exaustiva com professores de educação física no Rio de Janeiro

Deise de Jesus Soares Nunes

djnunes29@yahoo.com.br

ESCOPO/Universidade Federal Fluminense - UFF

Wagner Salles

adm.wagner.salles@gmail.com

ESCOPO/Universidade Federal Fluminense - UFF

Maiara Oliveira Marinho

maioliveira.marinho@gmail.com

ESCOPO/Universidade Federal Fluminense - UFF

Fernando de Oliveira Vieira

prof.fernandovieira@gmail.com

ESCOPO/Universidade Federal Fluminense - UFF

Resumo

O conceito de trabalho forçado, de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, no Brasil, considera fatores como jornada exaustiva e condições degradantes, dentre outras condutas, que podem se caracterizar na prática de forma conjunta ou isolada. Torna-se comum observar tais condutas em alguns paradigmas de trabalho, como trabalhadores rurais, por exemplo. Porém, outras formas de trabalho chamam a atenção por apresentarem tais condutas de maneira banalizada, muitas vezes não explícita, ocultas sob vínculos formais de trabalho e reforçadas por práticas em gestão de pessoas. Estes contratos formais de trabalho emergem, sobretudo, a partir da reestruturação produtiva no processo de globalização, que fere os direitos dos trabalhadores, sob uma ideologia de trabalho flexível, mas que potencializam o adoecimento físico e mental do trabalhador. Partindo deste cenário, de que forma alguns vínculos formais podem se caracterizar como um trabalho forçado? Buscando analisar que elementos podem se caracterizar como trabalho forçado contemporâneo em vínculos formais de trabalho, esta pesquisa considerou a aplicação do PROART (Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho) a professores de educação física, em academias de ginástica na cidade do Rio de Janeiro. Os resultados revelaram que estes profissionais experimentavam jornadas exaustivas em nome da flexibilização do trabalho. Além disto, estes profissionais eram submetidos a condições degradantes, no que se refere à restrição de direitos trabalhistas (férias, horas extras e 13º salário), ritmo penoso de trabalho, ausência de descanso e baixa remuneração. Assim, esta pesquisa levanta uma discussão sobre outras formas de trabalho que manifestam elementos como jornada exaustiva e condições degradantes, muitas vezes conduzidas por práticas na gestão de pessoas, caracterizando um possível cenário que endosse as condutas referentes ao conceito de trabalho forçado contemporâneo.

Palavras chave: Trabalho forçado; Condições degradantes; Jornada exaustiva; Saúde do trabalhador.

Introdução

Ao se falar sobre *trabalho forçado* ou *trabalho análogo à escravidão*, é comum conceber paradigmas que considerem funções como a de trabalhadores rurais, por exemplo, ou outras funções nas quais é possível apontar a ausência de uma formalização ou legalização do trabalho.

No entanto, ao se observar os elementos que constituem um contexto de trabalho forçado, pode-se perceber que estes elementos potencialmente se apresentam em diversas outras funções, inclusive naquelas com vínculos formais de trabalho. Nesta ótica, há indícios de que o trabalho forçado se apresente também de maneira não explícita, oculta sob vínculos formais de trabalho e, inclusive, sendo endossado pelas práticas em gestão de pessoas.

Este cenário provoca, então, uma indagação que questiona de que forma alguns vínculos formais podem se caracterizar como um trabalho forçado.

Buscando analisar, assim, que elementos podem se caracterizar como trabalho forçado contemporâneo em vínculos formais de trabalho, esta pesquisa esclarece, em um primeiro momento, o conceito de condições degradantes e de jornada exaustiva de trabalho. Em seguida, apresentam-se e discutem-se os resultados de uma investigação feita com 115 professores de educação física que atuam no setor *fitness*, em academias de ginástica na cidade do Rio de Janeiro.

Os resultados, portanto, expressam um cenário que merece atenção, no que se refere às práticas organizacionais que podem transformar vínculos formais de trabalho em um contexto de trabalho forçado contemporâneo.

Das condições degradantes

No Brasil, a legislação penal, no artigo 149 do Código Penal Brasileiro, apresenta a tipificação de um crime caracterizado por reduzir uma pessoa à *condição análoga à de escravo*. Destaca-se aqui nesta pesquisa, dentre as condutas tipificadas neste Código Penal, (I) as condições degradantes de trabalho e (II) a jornada exaustiva (MTE, 2011).

Conceitualmente, considera-se que *trabalho forçado*, *trabalho escravo* e *trabalho análogo à escravidão* se aproximam, uma vez que três elementos centrais são axiológicos: o controle de um indivíduo sobre outro, a apropriação da força de trabalho e a imposição destas condições pela violência ou ameaça. Embora não haja uma definição aceita de forma universal, a variabilidade dos três elementos que forjam estes conceitos pode ser compreendida como um contínuo multifacetado (Quirk, 2006; Mascarenhas, Dias e Baptista, 2015).

Tratando aqui da primeira conduta, entende-se que tratar de condições degradantes significa o mesmo que tratar do poder intenso exercido pelo empregador ao impor condições desumanizadoras de trabalho (Viana, 2007; Mascarenhas, Dias e Baptista, 2015).

Não há uma prescrição rígida sobre a degradação. Ao contrário, condições degradantes são caracterizadas caso a caso, embora haja indícios em comum, conforme aponta Viana (2007). De acordo com o autor, entidades públicas sugerem que as condições degradantes envolvem questões de higiene e segurança do trabalho. No entanto, há outras práticas que incidem sobre o trabalhador que extrapolam estes limites e afetam, inclusive, o estado moral e psíquico dos trabalhadores.

Destaca o autor que

“o fato é que um salário de fome ou um trabalho extenuante pode causar mais estragos que a ausência de um par de botas. É verdade, por outro lado, que também um operário de fábrica pode receber um salário que não lhe permita viver dignamente - ainda que se trate do mínimo legal. Basta que tenha alguns filhos e não disponha de outra fonte de renda. Esse mesmo operário pode também estar vivendo numa barraca de plástico e bebendo água poluída (...)” (Viana, 2007, p. 199-200).

Portanto, as condições degradantes, de acordo com Viana (2007), podem ser compreendidas sob cinco elementos fundamentais, embora não restritivos. São eles:

1. **Falta explícita de liberdade** – a constrição não é algo absoluto. Ao contrário, necessita ser relativizada. Não é preciso uma ameaça de violência ou emprego de elemento armado para cercear a liberdade. Basta, por exemplo, haver a existência de uma dívida impagável ou emolduramento a qualquer outra forma de relação de trabalho forçada para tolher a liberdade.
2. **Relação abusiva de trabalho** – refere-se ao contexto do trabalho em si, por exemplo, havendo situações análogas ao assédio moral ou ao poder diretivo exacerbado. São condições que expressam multiformas de violações, como falta de opções, clima opressivo ou exploração da ignorância do trabalhador.
3. **Salário precário** – de forma objetiva, a ausência da justa e merecida contrapartida pelo trabalho, partindo do princípio de que este salário deve ser caracterizado pelo mínimo de acordo com a atividade exercida, sem desconto não previstos em lei.

4. **Danos à saúde** – que se associa tanto à forma com que os recursos físicos são disponibilizados como aos impactos sobre a saúde física e mental. Por exemplo, podem ser tipificadas questões relacionadas à água insalubre, comida estragada e aspectos ligados à ergonomia, como também à manifestação de sintomas de danos físicos e/ou psíquicos desenvolvidos por conta dos procedimentos no trabalho, como dores no corpo, frustração, desgaste, dentre outros.
5. **Residência/Locomoção compulsória** – que é referente ao desenraizamento do trabalhador, forçando-o a se submeter a uma nova moradia ou se deslocar de uma determinada maneira para seu local de trabalho, não lhe dando outra opção que a de viver daquela maneira.

Conforme exposto, portanto, as condições degradantes se definem pela relação entre os meios pelos quais o trabalho é prestado e o próprio trabalhador, não se referindo necessariamente, nesta ótica, à atividade exercida (Ramos Filho, 2008). Na perspectiva da relação de trabalho, as condições degradantes manifestam a intencionalidade do empregador em coagir direta ou indiretamente quem lhe presta serviço.

Sobre a Jornada Exaustiva

Aspectos bem conhecidos da Administração, como a multifuncionalidade ou polivalência do movimento toyotista (Gurgel e Souza Filho, 2016; Dal Rosso, 2011; Coriat, 1994) e o ritmo de trabalho taylorista (Taylor, 1995) são cruciais para analisar a jornada de trabalho exaustiva dentro do trabalho forçado, e precisam ser percebidos pela imbricação com o tempo de trabalho, tendo sido este último tomado como parâmetro isolado para dirimir as dúvidas sobre a exaustão do trabalhador, no caso do legislativo brasileiro.

Sob a ótica macroeconômica, o trabalho análogo à escravidão é tomado como consequência de um contexto de pobreza crônica, pela disciplina da fome como condição humana, estimulando a lógica de terceirização e da apropriação da força de trabalho, juntamente com a imposição de condições insustentáveis ao ser humano (Mascarenhas, Dias e Baptista, 2015). No microcontexto, as rotinas de trabalho com emprego de violência física e psicológica fazem parte do gerenciamento de habilidades para o contexto análogo à escravidão.

A jornada exaustiva configura-se pela inter-relação entre as duas manifestações de jornada na execução do trabalho.

A primeira, a jornada intensiva, é caracterizada pelo ritmo, pela repetição das atividades e pela frequência com que elas são conduzidas. É o empenho do trabalhador ao longo da jornada, associado com as formas de organização do trabalho, métodos de gestão e novas tecnologias. Segundo Dal Rosso (2011), “*intensidade é uma condição geral de qualquer tipo de trabalho humano. Mesmo o trabalho não assalariado é realizado segundo um grau de envolvimento do indivíduo ou intensidade*”. Para Dal Rosso, é nisso que o trabalhador assalariado incluso em um sistema heterônomo difere-se do autônomo: a decisão sobre o grau de envolvimento com as atividades, ou seja, “*a decisão sobre o vigor*” (ibid, p. 143). No trabalho forçado, essa condição é explorada ao limite do ser humano, de modo a garantir a total submissão pelo desrespeito ao corpo, às necessidades fisiológicas básicas e aos sentimentos (Silva, 2011).

A segunda, a jornada extensiva, por sua vez, tem a ver com a amplitude da ação, com o tempo em que ela se desenvolve e com a duração da atividade na união de tarefas. Em Marx (1996), temos um exemplo claro de empregadores que exploravam o sobretabalho extensivo de mulheres, jovens e crianças sob o sistema de turnos, excedendo quanto não muito as dez horas de trabalho, de maneira que seu repouso eram “*horas de ociosidade forçada*” (ibid, p. 404), onde “*o trabalhador tinha de engolir sua refeição ora em um ora em outro fragmento de tempo não utilizado*” (ibid, p. 404). Mudou-se o contexto, mas estas práticas permanecem perversas, quando pensamos que os próprios trabalhadores podem decidir aumentar a intensidade, engolindo a comida para bater metas e aumentar a produtividade. A jornada extensiva, por sua vez, é uma estratégia de manipulação do tempo de trabalho e dos trabalhadores, destituídos de sua condição de sujeitos, organizados como “*cartas*” de um baralho. A extensividade tem a ver com o prolongamento da jornada de modo a produzir o mais-trabalho. Dal Rosso (2011) explica a jornada extensiva por sua duração e prolongamento, enquanto a jornada intensiva pode ser entendida como a “*capacidade de produzir mais valores permanecendo imutáveis as condições de trabalho e a duração da jornada*” (p. 137). Esse mesmo autor distingue de um fator crucial da jornada intensiva: a produtividade. Ela depende da obsolescência ultra-rápida dos produtos (Gurgel e Souza Filho, 2016), ou seja, depende da “*adoção de inovações tecnológicas que reduzem o tempo médio socialmente necessário das mercadorias*” (Dal Rosso, 2011, p. 138).

Em vista da tendência global de declínio da jornada, ao longo do último século, (Lee, McCan e Messenger, 2009), a extensividade da jornada, de certa maneira, apresenta queda. Em contraposição, a intensidade se dá pela capacidade de produzir mais, seja pelo emprego de mais tecnologia, seja pelo emprego mais denso do trabalho (Marx, 1996); portanto, percebe-se um aumento deste elemento (intensidade), numa perspectiva histórica.

Em certo momento, há um ponto nodal em que a jornada longa (extensiva) e a intensidade do trabalho (intensiva) excluem-se mutuamente, de modo que só é possível um grau de intensidade com a redução da jornada extensiva (Marx, 1996, p. 42). Quando o capital pressiona ambas as dimensões, temos uma força de exaustão sobre o trabalhador, cujo futuro é a jornada ilimitada de trabalho – abandono da métrica temporal.

Em Dejours (1992), o tempo pode ter papel crucial no estudo do sofrimento psíquico do trabalhador em um trabalho prolongado e contínuo. Outrossim, a continuidade manifesta pelo ritmo e frequência de trabalho são essenciais para entendermos a jornada exaustiva. A violência praticada pela tensão nervosa da polivalência, da intensidade e da extensão conduz a descompensações na saúde do trabalhador, forçando-o a sucumbir frente às demandas do trabalho (Dejours, 1992) e entregando-se à exaustão. Há, nas relações “normais de trabalho”, mais criticamente na análoga à escravidão, uma “*carga psicossensorial*” negativa (Dejours, 1992; Dejours, Abdoucheli e Jayet, 2014), fruto da vigilância, da tensão na relação com os superiores (que podem ser o fazendeiro, o patrão do imigrante, a/o patroa/patrão da doméstica, o gerente da fábrica, o dono do restaurante, etc) e da produtividade demandada do trabalhador que podem ajudar a sanar as dúvidas sobre o conceito de jornada exaustiva.

Adiciona-se ao aspecto psicológico a morte súbita por excesso de trabalho que, no Japão de Ohno, existe uma palavra específica: 過勞死 ou *karoshi*, fenômeno reconhecido pelo governo japonês desde a década de 1980. O colapso é de ordem fisiológica, diferente das causas psicológicas atribuídas ao suicídio, e suas principais causas de morte são: ataques cardíacos, acidentes vasculares cerebrais, trombose ou infarto cerebral, infarto agudo do miocárdio, insuficiência cardíaca, entre outras causas (Chehab, 2013). A associação da morte com o excesso de trabalho, apesar da ausência de critérios fixos, é possível pela constante banalização da vida e da injustiça social (Arendt, 2007) que permeiam relações neo-imperialistas de precarização do

trabalho. Segundo Chehab (2013), o governo japonês reconhece a morte devida ao trabalho caso a vítima tenha trabalhado continuamente nas 24 horas anteriores ao óbito, ou por 16 horas em sistema de turno na semana imediatamente anterior, apesar de haver decisões judiciais que utilizaram outros padrões de medição, como a média etária, por exemplo, cuja morte ocorre geralmente entre 30 e 49 anos.

Dal Rosso (2006) também faz uma distinção das implicações do trabalho material e do trabalho imaterial, usando os exemplos de trabalhadores da construção civil e de telefonistas, respectivamente, para distinguir os reflexos da intensidade sobre a saúde do trabalhador. São inegáveis os efeitos negativos sobre a saúde, destacando-se, devido ao trabalho imaterial intensificado, doenças psicossomáticas, como estresse, depressão, transtornos psíquicos, e doenças somáticas, como lesão por esforço repetitivo (LER), gastrite, hipertensão, entre outras.

Metodologia e análise dos dados

Para a coleta de dados, utilizou-se o PROART – Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho, desenvolvido por Facas (2013).

O PROART conta com 4 escalas que reúnem diferentes fatores a fim de medir, por meio de questões objetivas, riscos sobre: Organização Prescrita do Trabalho (EOT), Estilos de Gestão (EEG), Sofrimento Patogênico (ESPT) e Danos Relacionados ao Trabalho (EDRT). Estas questões objetivas são constituídas por escala Likert, pela qual as respostas buscam capturar a percepção sobre determinada questão a partir de opções fechadas como “Nunca” (1), “Raramente” (2), “Às vezes” (3), “Frequentemente” (4) e “Sempre” (5). Além destas questões objetivas, o PROART conta, ainda, com questões discursivas, que são adaptáveis à pesquisa em execução, buscando aprofundar e confrontar as respostas objetivas com a percepção mais detalhada e livre dos sujeitos pesquisados.

Para esta pesquisa, foram pesquisados 115 professores. A escala principal explorada nas análises foi a Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDRT), juntamente com as questões abertas do questionário.

O perfil demográfico, em termos de sexo e de tempo de exercício profissional, se apresentou da forma com que mostra a Tabela 1:

Sexo/Tempo de exercício profissional	De 0 a 4 anos	De 5 a 10 anos	De 11 a 15 anos	De 16 a 20 anos	Acima de 20 anos
<i>Homem</i>	26%	22%	6%	3.5%	0%
<i>Mulher</i>	18%	18%	3.5%	2 %	1%

Tabela 1 – Dados Demográficos: sexo e tempo de exercício profissional

Observa-se que a amostra foi de 57,5 % de homens e 42,5% de mulheres. Chama a atenção também o fato de que 44% dos professores de educação física possuíam de 0 a 4 anos de exercício profissional e 40% de 5 a 10 anos. De maneira geral, verificou-se que 84% desses profissionais apresentavam até 10 anos de profissão. Fica evidente um perfil de profissionais recém-formados, o que levanta uma questão que indaga o motivo de haver tantos profissionais novos na área e poucos profissionais experientes. Supõe-se, assim, que este é um perfil de profissionais que não permanece muito tempo neste ramo de atividade, o que instiga uma compreensão das causas.

Ao responderem ao questionário, os sujeitos pesquisados acreditavam que este poderia ser de alguma forma um espaço de “escuta” do trabalhador, espaço este que se torna difícil e frágil no cotidiano laboral, uma vez que exige visibilidade e confiança entre o coletivo de trabalho (Dejours, Abdoucheli e Jayet, 2014), o que não aparenta ser a realidade destes profissionais, segundo os relatos colhidos, como o apresentado abaixo:

“[...] como é bom saber que alguém esta pensando em nós. [...] nunca parei para pensar nessas perguntas em relação ao meu trabalho. [...] estou de alguma forma sendo ouvido, posso mostrar minha indignação, já que no meu trabalho não tenho esse espaço. [...] Estou pensando no meu chefe” (Professor X).

Danos físicos e contexto de trabalho

Os parâmetros do PROART para a Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDRT) apresentam os seguintes critérios sobre os níveis de riscos psicossociais medidos em seus fatores:

- **Média de respostas entre 1,0 e 2,3** – Resultado positivo, que representa baixos riscos psicossociais. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados na organização do trabalho.
- **Média de respostas entre 2,3 e 3,7** – Resultado mediano, que representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo.
- **Média de respostas entre 3,7 e 5,0** – Resultado negativo, que representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las.

De acordo com os resultados encontrados em campo, na primeira parte objetiva da pesquisa, a média geral de respostas nesta escala referente ao fator de danos físicos foi de 2,50, o que revela que esses profissionais estão em níveis médios de riscos psicossociais. O desvio-padrão foi de 1,53. Este resultado já expressa uma relação de tensão, uma situação limite, um estado de alerta, uma “carga psicossensorial” negativa (Dejours, 1992; Dejours, Abdoucheli e Jayet, 2014).

Em termos de distribuição, a amostra ficou dividida da seguinte forma, conforme mostra o Gráfico 1:

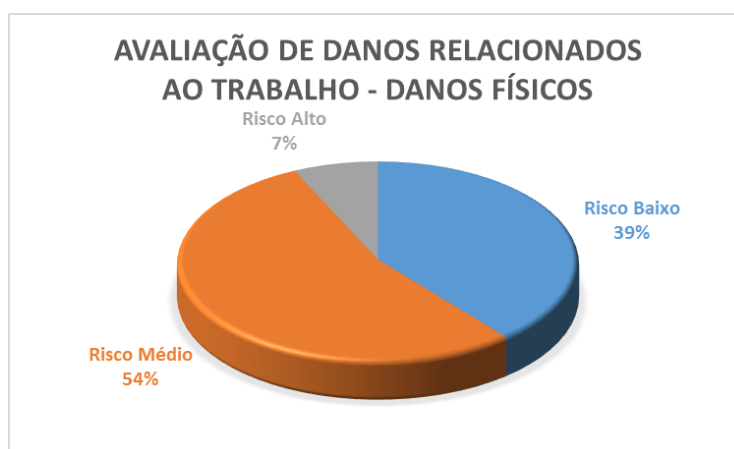


Gráfico 1 – Avaliação de danos relacionados ao trabalho a partir do fator danos físicos

A análise detalhada dos dados do Gráfico 1 aponta itens como dores nas costas, alterações no sono, dores nas pernas e dores no corpo como os sintomas frequentemente ou sempre manifestados pelos sujeitos pesquisados.

Os dados corroboram, ainda, o que apresenta Dal Rosso (2006), em consonância com o que aduzem Silva (2011) e Dejours (1992), no que se refere aos inegáveis efeitos negativos sobre a saúde, destacando-se, devido ao trabalho imaterial intensificado, patologias da hipersolicitação, conhecidas como LER/DORT – Lesão por Esforço Repetitivo e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, respectivamente.

Já na segunda parte do PROART encontram-se os dados complementares através de questões discursivas. Foi realizada uma análise das respostas dadas através da contagem da frequência para quantificar o manifesto na comunicação ou mensagem, ou seja, a partir das respostas encontradas no campo para cada pergunta foi feita uma categorização de respostas. Posto isso, para cada resposta dada ao bloco de perguntas abertas e dados complementares foi possível estabelecer categorias e a respectiva frequência com que cada resposta foi dada pelos participantes da pesquisa (Rizzini, 1999).

Estas questões revelaram categorias de dados que incidem sobre aspectos de (I) decisão sobre o trabalho, (II) ritmo de trabalho e (III) remuneração, apresentadas da seguinte maneira, de acordo com a Tabela 2:

DECISÕES SOBRE O TRABALHO		
CATEGORIA	DESCRIÇÃO	INDÍCIOS
Ausência de autonomia	<ul style="list-style-type: none"> • 40% dos professores afirmaram não fazer parte das decisões; • 23% afirmaram que este fator se torna a principal causa das dificuldades encontradas em seu trabalho. 	Ausência de espaço para discussão

RITMO DE TRABALHO		
CATEGORIA	DESCRIÇÃO	INDÍCIOS
Sobrecarga de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • 25% dos respondentes afirmaram ser inadequado e trabalhavam mais de 50h semanais. 	Jornada exaustiva

REMUNERAÇÃO		
CATEGORIA	DESCRIÇÃO	INDÍCIOS
Baixa remuneração	<ul style="list-style-type: none"> • 54% afirmaram que em seus contratos de trabalho recebiam um valor menor do que realmente ganhavam; • 60% desses profissionais não recebiam salário diferenciado por tempo de serviço, curso de aperfeiçoamento ou produtividade. 	Condições degradantes

Tabela 2 – Categorias de análise de conteúdo das respostas discursivas

As categorias da Tabela 2 se aproximam do que preconizam Viana (2007) e Dal Rosso (2011). Surgem, daí, quatro elementos que podem ser discutidos nos dados colhidos, quais sejam:

Ausência de autonomia (DAL ROSSO, 2011) – para os sujeitos pesquisados, o trabalho é emoldurado sob regras rígidas e centralizadas na gestão, não sendo possível opinar ou sequer participar das decisões. Para uma atividade como a preparação física, a autonomia do profissional é imprescindível para orientar, propor soluções e corrigir falhas no trabalho real, o que é tolhido por completo em uma relação forçada de trabalho. O controle sobre a intensidade do trabalho perpassa uma condição de autonomia ou heteronomia, onde o trabalhador é forçado à cumprir as normas impostas a ele, sem possibilidade de se desvincular delas.

Relação abusiva de trabalho (VIANA, 2007; DAL ROSSO, 2011) – pode ser observada através do poder diretivo exacerbado ou das violações sobre os direitos diversos, como limitação ou dirimção das horas de descanso, demanda de horas de trabalho ilimitadas, oferecimento de baixa remuneração e cerceamento da liberdade. Cabe destacar que os relatos que demarcam 50h de trabalho são considerados eufemísticos, na medida em que estes sujeitos perdem a noção das horas reais de trabalho por dia e comunicam um marco mínimo de 50h na tentativa de suavizar a percepção da carga real de trabalho que vivenciam. Há relatos, por exemplo, de sujeitos que começam a sua jornada às 7h e só conseguem terminar suas atividades após as 23h, o que os impede, inclusive de investirem em cursos de aperfeiçoamento ou de atualização profissional.

Salário precário (VIANA, 2007) – um dos dados mais evidentes, que expressa a consequência de uma relação de trabalho flexível, onde o trabalhador ganha por hora trabalhada. Com a diminuição do valor da hora de trabalho, o sujeito se vê na obrigação de estender sua jornada e, na media do possível, assumir dois ou três vínculos de trabalho por dia para auferir um salário mensal razoável. Além disto, os direitos às férias, 13º salário e descanso remunerado são suprimidos por entre estes vínculos flexíveis, o que precariza ainda mais a contrapartida que o sujeito merece ter por seu trabalho.

Danos à saúde (VIANA, 2007; DAL ROSSO, 2011) – outro dado evidente, que mostra como as condições e a jornada vivenciada por estes sujeitos têm provocado danos à saúde. Estes danos são vivenciados por dois vieses: (I) pelo cansaço promovido pela vivência do ritmo laboral penoso no dia a dia e (II) pela exaustão provocada pela atividade física inerente à função destes profissionais.

Desta forma, estes professores, sobre os quais exige-se uma aparência saudável, vivem seu cotidiano com uma série de danos físicos e psíquicos, em muito agravados pela jornada intensiva e extensiva, configurando uma jornada exaustiva de trabalho (Dal Rosso, 2011; Marx, 1996; Dejours, 1992; Dejours, Abdoucheli e Jayet, 2014) e sob condições degradantes, em termos de falta de liberdade, relação abusiva de trabalho, salário precário e danos à saúde (Viana, 2007; Mascarenhas, Dias e Baptista, 2015; Ramos Filho, 2008). Este contexto se tornou, de certo modo, um paradoxo: profissionais, que em suas atividades laborais proporcionam saúde e bem-estar ao próximo, não conseguem fazer disto uma prática para si.

Conclusão

Na busca de reconhecimento, um grupo expressivo destes profissionais imprime um ritmo de trabalho que excede suas capacidades individuais. Parte disto se deve à baixa remuneração e à falta de expectativa, no que diz respeito a um plano de carreira. Para ter um salário mais atrativo, grande parte desses profissionais atua como treinador personalizado. Em contrapartida, abrem mão de direitos trabalhistas.

Os dados da pesquisa apresentaram níveis médios de riscos psicossociais para a Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDRT), o que expressa uma condição de alerta e exige intervenções a curto e médio prazo.

Conclui-se que o cansaço e o desgaste físico revelados na pesquisa são resultados de um trabalho que exige um empenho exaustivo. Este desgaste pode ser aumentado devido a quantidade de horas que parte desses profissionais imprimem em busca de uma remuneração mais atrativa. Acompanhado deste fator ainda destacou-se a necessidade que o professor de educação física tem em manter seu corpo bem cuidado e exemplar. Neste aspecto os participantes da pesquisa afirmaram que, mesmo cansados, praticavam atividade física não apenas para a manutenção da saúde. A prática da atividade física, a estética e o culto ao corpo são sinônimos de empregabilidade. Tal fato se dá tendo em vista que o aluno se espelha no perfil saudável de seu professor.

Neste sentido, a parte qualitativa do estudo apresentou dados que expressam um descontentamento dos sujeitos da pesquisa em relação ao desgaste físico, à falta de plano de carreira, à pouca remuneração e à falta de paridade entre o salário de contrato e o que realmente se recebe.

Esta situação se torna preocupante. Estes professores de educação física podem estar desenvolvendo uma banalização do mal. Isto é, os sujeitos podem estar se tornando insensíveis àquilo que lhes trazem sofrimento, naturalizando as condições degradantes, entendendo que fazem parte da profissão e de suas vivências cotidianas. Assim, a cada dia, não só o ritmo de trabalho penoso, como também a natureza do trabalho, tem gerado consequências danosas à saúde física do professor de educação física.

Portanto, os dados desta pesquisa apontam para um cenário de trabalho forçado pela perspectiva da jornada e das condições que degradam sua condição de seres humanos, extrapolando os paradigmas tradicionais de trabalho análogo à escravidão. Observa-se por esta pesquisa que há indícios substanciais de que o trabalho forçado tem sido agregado às práticas organizacionais, de forma naturalizada e banal.

A partir das revelações dos sujeitos pesquisados, pode-se constatar que as condições degradantes vivenciadas por estes profissionais expressam o poder intensivo exercido pelos empregadores, impondo condições desumanizadoras, indo ao encontro do que afirmam Viana (2007) e Marcarenhas, Dias e Baptista (2015). Além disto, a jornada de trabalho que estes profissionais exercem revelam a exigência de uma entrega intensiva e exaustiva, nos mesmos moldes que destaca Dal Rosso (2011).

Propõe-se, para pesquisas futuras, que se faça uma investigação mais aprofundada referente a (não) atuação do Estado e dos Conselhos Profissionais, no que tange a fiscalização dos contratos de trabalho, remuneração e, principalmente, a falta de condições de trabalho destes profissionais.

Assim, espera-se que esta pesquisa proporcione dados para estender as questões aqui levantadas, objetivando ampliar os estudos sobre o trabalho forçado e as condições análogas à escravidão, que tendem a ser incorporadas como práticas de gestão nas organizações contemporâneas.

Bibliografia

- Arendt, Hannah (2007), *A condição humana*, 10ª ed, Rio de Janeiro, Forense Universitária.
- Chehab, Gustavo Carvalho (2013), “Karoshi: a morte súbita pelo excesso de trabalho”, *Rev. TST*, Brasília, vol. 79, nº 3, jul/set.
- Coriat, Benjamin (1994), *Pensar pelo Averso: o modelo japonês de trabalho e organização*, Rio de Janeiro, Revan: UFRJ.
- Dal Rosso, Sadi (2006). “Intensity and immateriality in labor and health”, *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 4, n. 1, pp. 65-92.
- Dal Rosso, Sadi (2011), “Ondas de intensificação do labor e crises”, *Perspectivas*, São Paulo, v. 39, jan/jun, pp. 133-154.
- Dejours, Christophe (1992), *A loucura do trabalho: um estudo de psicopatologia do trabalho*, 5ª ed, Ampliada, São Paulo, Cortez – Oboré.
- Dejours, Christophe; Abdoucheli, Elisabeth e Jayet, Christian (2014), *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*, São Paulo, Atlas.
- Facas, Emílio Peres (2013), *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*, Tese de Doutorado (Psicologia), Brasília, UnB.

Gurgel, Claudio Roberto Marques e Souza Filho, Rodrigo de (2016), *Gestão democrática e Serviço Social: princípios e propostas para a intervenção crítica*, Pernambuco, Editora Cortez.

Lee, Sangheon; McCann, Deirdre e Messenger, Jon C (2009), *Duração do Trabalho em Todo Mundo: Tendências de jornada de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*, Secretaria Internacional de Trabalho–Brasília, OIT.

Marx, Karl (1996), *O Capital*, Vol 1, Tomo 1 e 2, São Paulo, Ed. Nova Cultural.

Mascarenhas, André Ofenhejm; Dias, Sylmara Lopes Gonçalves e Baptista, Rodrigo Martins (2015), “Elementos para Discussão da Escravidão Contemporânea como Prática de Gestão”, *RAE*, São Paulo, v. 55, n. 2, mar-abr, pp. 175-187.

Ministério do Trabalho e Emprego (2011), *Manual de combate ao trabalho em condições análogas às de escravo*, Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego.

Quirk, Joel (2006), “The anti-slavery project: linking the historical and contemporary”, *Human Rights Quarterly*, 28(3), 565-598.

Ramos Filho, Wilson (2008), “Neo-escravismo no Brasil contemporâneo: crime e castigo”, *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná*, Curitiba, n. 48, pp. 87-106.

Rizzini, Irma (org.) (1999), *Pesquisando: guias de metodologias de pesquisa para programas sociais*, Rio de Janeiro, USU Ed. Universitária.

Silva, Edith Seligmann (2011), *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*, São Paulo, Cortez.

Taylor, Frederick Winslow (1995), *Princípios de Administração Científica*, 8ª ed, São Paulo, Ed. Atlas.

Viana, Márcio Túlio (2007), *Trabalho escravo e “lista suja”*: um modo original de se remover uma mancha, Brasília, Organização Internacional do Trabalho.