



PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2021
(Do Sr. PROFESSOR ISRAEL BATISTA)

Institui a Política de Bem-Estar,
Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e
Valorização dos Profissionais da Educação

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a criação da Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e Valorização do Profissional da Educação, considerando a necessidade do desenvolvimento de ações voltadas para a atenção à saúde integral e a prevenção do adoecimento, além de despertar práticas que promovam o bem-estar no trabalho de maneira sustentável, humanizada e duradoura.

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

I - Qualidade de Vida no Trabalho: conjunto de normas, diretrizes e práticas que integram as condições, a organização, os processos de trabalho, as práticas de gestão e as relações socioprofissionais com a finalidade de alinhar as necessidades e bem-estar dos profissionais à missão institucional;

II - Bem-estar no Trabalho: a percepção e emoções positivas e sentimento de satisfação do trabalhador sobre a organização e condições de trabalho, práticas de gestão, envolvimento afetivo com o desenvolvimento de suas tarefas e possibilidades de reconhecimento simbólico;





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado Professor Israel Batista - PV/DF

Apresentação: 19/04/2021 11:11 - Mesa

PL n.1445/2021

III – Saúde Integral: visão integrada do trabalhador como um ser biopsicossocial e espiritual, com demandas nas diversas áreas da vida, incluindo o mundo do trabalho. A partir dessa perspectiva, devem ser propostas ações multidisciplinares e interdisciplinares que possam intervir e promover a saúde de modo ampliado, contextualizado e sistêmico;

IV - Valorização do Profissional da Educação: reconhecimento institucional, por meio da implementação de condições ambientais e relacionais, contribuindo para a realização profissional, o aprimoramento das relações socioprofissionais, a ampliação da competência profissional, além de prestigiar e estimular sua prática.

Art. 3º Os eixos que nortearão esta política se basearão na promoção da saúde integral, no desenvolvimento pessoal e profissional, nas práticas de gestão do trabalho e nas ações de Qualidade de Vida no Trabalho e promoção de vivências de bem-estar.

CAPÍTULO II

DIRETRIZES DA POLÍTICA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO

Art. 4º São diretrizes da Política de Qualidade de Vida no Trabalho:

I - estabelecer relações interpessoais do trabalho com foco na mediação e harmonia organizacional vertical ou horizontal;

II - promover o engajamento de todos os trabalhadores da instituição com foco no planejamento participativo, ações direcionadas e integradas que visem à contínua melhoria das condições, do contexto, das práticas de gestão e relações de trabalho;

III - implementar medidas de proteção à saúde integral e de orientação quanto aos protocolos a serem adotados no caso de riscos e agravos que possam comprometer a saúde do profissional da educação;

IV - viabilizar ações de educação permanente que visem a promoção da saúde e prevenção ao adoecimento no trabalho junto aos profissionais da educação;



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Professor Israel Batista
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD215760629200>





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado Professor Israel Batista - PV/DF

Apresentação: 19/04/2021 11:11 - Mesa

PL n.1445/2021

V - promover ações educativas e de formação que possibilitem aos trabalhadores da Educação a reflexão e a consciência críticas a respeito da responsabilidade social, ética e o uso consciente dos recursos ambientais;

VI - promover o desenvolvimento de competências individuais e institucionais por meio de atividades de capacitação e qualificação que possibilitem o desenvolvimento pessoal e profissional,

VII - estabelecer um plano organizacional que desenvolva ações para educação e inclusão social dos trabalhos com deficiência e lhes garantam as condições de trabalho necessárias às necessidades laborais;

VIII - estimular o equilíbrio entre as atividades profissionais, os cuidados com a saúde e a vida pessoal dos trabalhadores;

IX - valorizar os talentos por meio de atividades e práticas de gestão e desenvolvimento contínuo do aprendizado;

X - viabilizar a troca de experiências entre os trabalhadores com práticas de gestão integradas, ferramentas e técnicas de mentoria e estudos científicos que promovam o intercâmbio entre pares e as diferentes gerações de trabalhadores;

Parágrafo único. As diretrizes da política de qualidade de vida no trabalho e valorização dos profissionais da educação, especificadas neste artigo, deverão ser desenvolvidas por meio de planos e projetos de Qualidade de Vida no Trabalho que transformem o ambiente organizacional a partir da participação ativa e da escuta dos profissionais da educação, numa perspectiva preventiva, na qual a produtividade seja resultante do sentido humano do trabalho, das experiências de bem-estar, promoção da saúde e segurança nos espaços institucionais.

CAPÍTULO III

OBJETIVOS DA POLÍTICA DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO

Art. 5º São objetivos da Política de Valorização, Promoção de Bem-estar e de Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho dos Profissionais da Educação de que trata esta lei:



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Professor Israel Batista
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD215760629200>



* CD 215760629200 *



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado Professor Israel Batista - PV/DF

Apresentação: 19/04/2021 11:11 - Mesa

PL n.1445/2021

I - Promover a saúde integral por meio de ações que potencializem os fatores de proteção organizacionais, pessoais e sociais para o aumento do bem-estar, da saúde e da qualidade de vida do profissional da educação, levando em conta as condições, os processos e contextos de trabalho, o perfil e as necessidades específicas dos profissionais da educação;

II - Reduzir os índices de absenteísmo e presenteísmo mediante a construção de estratégias de enfrentamento coletivas desses fenômenos que considerem os diversos atores envolvidos;

III - Fomentar a formação continuada visando à valorização do profissional na perspectiva da promoção da saúde e do aperfeiçoamento do desenvolvimento de seu trabalho e suas competências pessoais e profissionais;

IV - Promover a autonomia e a participação ativa por meio da melhoria do ambiente organizacional e dos processos de trabalho, visando incentivar a corresponsabilidade, o envolvimento, a autonomia, a criatividade, a inovação e a conscientização dos profissionais enquanto servidores da sociedade;

V - Estabelecer a importância do lazer e vida social por meio de vivências necessárias aos profissionais de educação caracterizando-se por experiências lúdicas, culturais, ambiência, Práticas Integrativas e Complementares de Saúde (PICS), dispositivos que facilitem o acesso aos bens culturais e ações que promovam o bem-estar no ambiente laboral.

CAPÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 6º Os programas, projetos e planos voltados ao cumprimento das diretrizes de qualidade de vida no trabalho e valorização dos profissionais da educação, norteados por esta política deverão ser elaborados pelos municípios, estados e governo federal e estarão submetidos a instrumentos avaliativos e de monitoramento de indicadores de modo a mensurar os resultados e os impactos nas vivências laborais do trabalhador e no ambiente de trabalho.



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Professor Israel Batista
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD215760629200>





Art. 7º Esta lei entra em vigor a partir de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A presente proposta legislativa visa a união de esforços para a implementação da Política de bem-estar, saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e valorização dos profissionais da Educação, isso quer dizer que é preciso promover o Bem-Estar e a valorização com olhar para a missão organizacional que é “Proporcionar uma educação pública, gratuita e democrática, assegurando a universalização do acesso à escola e da **permanência com êxito no decorrer do percurso escolar**. Portanto, é preciso ter atenção ao bem-estar dos profissionais da educação para viabilizar o alcance dessa missão.

A política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, aponta para a necessidade do desenvolvimento de ações voltadas para a atenção à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores e a valorização dos profissionais da educação em todos as esferas governamentais.

Os elevados índices de afastamento do trabalho por parte dos profissionais da Educação demonstraram a necessidade de realização de um levantamento de informações por meio de pesquisas, pois estes índices têm impactos econômicos e sociais consideráveis.

No entanto, o desequilíbrio social gerado pelo adoecimento é tão ou mais relevante que os econômicos, pois se o profissional precisa se afastar para tratamento da própria saúde, toda sua rede de relações pessoais está comprometida por seu adoecimento, além de que várias outras instituições passarão a ser demandadas durante esse tratamento. Considerando que é possível que esse adoecimento seja gerado ou potencializado por algum motivo relacionado ao trabalho, torna-se imprescindível a obtenção de dados para intervir de forma a promover bem-estar e saúde aos profissionais.

Por exemplo, ao interpretar os resultados apresentados pela pesquisa intitulada **Saúde no Trabalho: a perspectiva do Servidor da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal**, sobre Absenteísmo, Presenteísmo, Síndrome de *Burnout*, Liderança Ética e Estratégias de Enfrentamento, aplicada em parceria com o Centro Universitário de Brasília- UniCeub, verificou-se que algumas temáticas congregavam vários fatores de adoecimento dos servidores. Especialistas concordam que diversos diagnósticos identificados na referida pesquisa se estendem aos profissionais da Educação da iniciativa privada.

Os resultados do estudo sugerem que existem diferentes níveis e relações entre os fatores de adoecimento e seus impactos, sendo três os principais, a atuação do gestor, a própria tarefa e características do próprio indivíduo.





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado Professor Israel Batista - PV/DF

Apresentação: 19/04/2021 11:11 - Mesa

PL n.1445/2021

A atuação do gestor aparece como um dos fatores percebidos como responsável por atitudes como a presença física do profissional sem o comprometimento com as atividades a serem realizadas (presenteísmo), sua ausência ao trabalho (absenteísmo), além do desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* (no Brasil, mais conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional) em trabalhadores da Educação.

No tocante à tarefa (variedade, complexidade, dependência de outras pessoas para realizar o trabalho) observa-se que impacta no desempenho do profissional, na sua realização e nas emoções relacionadas ao trabalho.

Outras características sociais relacionadas ao trabalho, passam pelo *feedback* recebido pelos colegas de trabalho sobre o desempenho nas tarefas e sobre o quanto o profissional percebe que realizou e finalizou o trabalho. Estas duas características sociais impactam na percepção de reconhecimento do trabalho realizado e da necessidade de aprimoramento. Na inexistência ou na inadequação desse retorno, pode-se ter como consequência o comprometimento do desempenho do profissional, de sua realização no trabalho, das emoções positivas em relação a este, além do presenteísmo e absenteísmo.

Sentir-se realizado no trabalho e ter emoções positivas, elementos centrais para o bem-estar do trabalhador, também são impactados pela existência de uma rede de apoio, esta entendida como um ambiente de trabalho no qual é possível construir amizades e ter oportunidade de conselhos e assistência. Esta rede de apoio também influencia de forma protetiva no presenteísmo e até em possíveis casos de Síndrome de *Burnout*.

No entanto, os fatores de adoecimento dos trabalhadores não se restringiram a questões externas. Algumas características individuais, como as estratégias de enfrentamento contribuem, por serem empregadas em maior ou menor frequência, para situações que podem comprometer o desempenho e o bem-estar no trabalho.

Diante dessas evidências, é preciso se propor e firmar compromisso com o Bem-Estar, a Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho dos profissionais da Educação com ações de prevenção ao adoecimento, promoção à saúde e valorização dos profissionais da Educação.

(...) “o homem **sem trabalho ou não reconhecido em seu trabalho**, ou ainda **não encontrando nenhum interesse em seu trabalho**, está próximo da depressão e comumente chega a este ponto de ruptura. Pois o trabalho, em nossa sociedade, é o modo privilegiado de fazer uma obra (por menor que seja), de existir, de ter (ou pensar ter) uma identidade. O trabalho é, atualmente, o melhor método para vencer a loucura. Quando ele está ausente, a falta de rumo e de sentido se instalam com seu cortejo de ódio, de depressão, de álcool e drogas.” (ENRIQUEZ, 2001, p. 58, grifo acrescentado).

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Professor Israel Batista

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD215760629200>





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado Professor Israel Batista - PV/DF

Apresentação: 19/04/2021 11:11 - Mesa

PL n.1445/2021

É preciso considerar, ainda, que os seres humanos e os grupos a que pertencem funcionam na base de **idealizações**, ou seja, na busca permanente do **Ideal de Eu** (o que quero ser), individual e coletivo. Não há sociedades sem idealização das organizações, seja esta idealização considerada como *não-mortífera* ou como *totalmente-mortífera*. A organização com a qual um sujeito se identifica, geralmente, é idealizada como não-mortífera. As demais, contrárias à sua identificação, via de regra, são idealizadas como mortíferas. Neste sentido, pode-se até se fazer críticas à organização a qual se pertence, mas rejeita-se com veemência a denúncia de seu lado mortífero feita pelos outros, que não são de seu grupo. Um exemplo disto pode ser demonstrado nas organizações educacionais em que se aceita críticas de membros internos e se rejeita violentamente críticas de agentes externos. Certo grau de idealização das organizações, a sua transformação em objeto maravilhoso, sem mácula, é indispensável para a criação do vínculo social, por duas razões principais, que seguem:

Primeiro, pela necessidade que os sujeitos têm de serem protegidos por uma autoridade tutelar poderosa, como no momento da formação da *Série Disposicional*, que garanta o seu amor; que não exija a renúncia ao desejo de satisfação total da pulsão; e ofereça irmãos para amar, para fazer alianças e proceder a trocas. Assim, se falta a idealização surge a fragmentação do vínculo social e há tendência de se voltar para a esfera privada e para grupos de referências fechados.

Segundo, pela necessidade de sentir-se elevado, reforçado, importante, quando o grupo a que pertence tem esta mesma idealização, quando se sente parte dele e onde “a idealização do grupo contribui para a idealização dos membros do grupo” (ENRIQUEZ, 2001, p. 64). Por esta razão, *não acabaremos jamais com a idealização, pois é ela justamente que sustenta um vínculo estreito com o ‘desconhecido’. Idealizar é sempre representar o mundo a si mesmo conforme os próprios desejos, mais conforme o princípio do prazer que o princípio de realidade. O mundo real e o conflito interno serão, assim, travestidos, deformados, para que possam nos dizer o que queremos ouvir: que nosso conhecimento é o único pertinente, que nossos mecanismos de defesa funcionam perfeitamente.* (ENRIQUEZ, 2001, p. 64-65).

Mas é preciso ter o cuidado para que a idealização não se transforme em *real absoluto*, pois quando há um amor idealizado, como se nas organizações houvesse todas as virtudes, há uma aproximação perigosa do “Eu Ideal” (o que devo ser) com o “Ideal de Eu” (o que quero ser). Ou seja, não haverá mais “desconhecimento”, mas sim a perigosa sensação de plenitude, de satisfação plena do desejo, de ter alcançado a verdade absoluta, o que fatalmente levará o sujeito à decepção. Por outro lado, se há o ódio exagerado, como se nas organizações houvesse todas as violências, não há espaço para o advir do Ideal de Eu (que quero ser), o que leva à não constituição do sujeito.

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Professor Israel Batista

Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD215760629200>





CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado Professor Israel Batista - PV/DF

Apresentação: 19/04/2021 11:11 - Mesa

PL n.1445/2021

Assim, na construção de processos de qualidade de vida e de bem-estar no ambiente de trabalho é preciso considerar com seriedade e análise consistente da sustentação idealizada que é realizada pelos trabalhadores e pela própria organização. Não se pode quebrar integralmente os processos de idealização que existem nos sujeitos e nas organizações. Também não se pode aceitar irrestritamente estes processos, sem analisá-los. Isto porque a busca por autoanálise e autogestão no sujeito individual e no sujeito social exige que os desconhecimentos sejam desvelados, sem que eles desestruturem o sentido de vida que pessoas e grupos dão a si mesmos. É uma questão importante para tratar do poder como relação e não como usurpação.

Na busca pela Política de bem-estar, saúde e Qualidade de Vida no Trabalho e valorização dos profissionais da Educação é possível pensar em construção em que a constituição de sujeitos individuais e de sujeitos sociais, mesmo diante do inevitável desconhecimento de suas condições, sejam sujeitos que busquem *“outra visão de mundo e que não temem afrontar os princípios de sua interioridade e do mundo exterior (...) que conseguem criar uma rede de alianças (...)”* (ENRIQUEZ, 2001, p. 72). Assim, ainda nas palavras de Enriquez, segue um desafio para a criação dessa política.

“Quando a fantasia da onipotência se afastar de nós, talvez seja possível encontrar o caminho estreito – pelo menos temporariamente – de um conhecimento desvinculado do falso conhecimento e do poder. Nesse caso que devemos e podemos sonhar, o conhecimento se tornará puro júbilo no aparelho do pensar e sentir, próprio do ser humano, dentro de sua capacidade de arriscar tudo, aceitando sua finitude sem nada pedir e sem nada esperar; júbilo de afirmar nossa vontade de sujeitos, a fim de compreender e tentar superar nossas determinações. Júbilo ainda porque o conhecimento é ato de amor e não de domínio. É obra pessoal e coletiva, prazer compartilhado com os outros.” (ENRIQUEZ, 2001, p. 73).

Ante o exposto, peço aos pares a aprovação desta matéria.

Sala das Sessões, de abril de 2021



Deputado PROFESSOR ISRAEL BATISTA

Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Professor Israel Batista
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD215760629200>



CD215760629200



CÂMARA DOS DEPUTADOS
Gabinete do Deputado Professor Israel Batista - PV/DF

PV/DF

Apresentação: 19/04/2021 11:11 - Mesa

PL n.1445/2021



Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Professor Israel Batista
Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD215760629200>

