



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL**  
**CÂMPUS DO PANTANAL**  
**PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO**  
**MESTRADO EM EDUCAÇÃO**



**VIVÊNCIAS E DESAFIOS DE PROFESSORAS  
READAPTADAS NA CIDADE DE CORUMBÁ/ MS**

Zenaide Valeria Leite Olarte  
Orientadora Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Vanessa Catherina Neumann Figueiredo

Corumbá-MS

2023

ZENAIDE VALERIA LEITE OLARTE

VIVÊNCIAS E DESAFIOS DE PROFESSORAS READAPTADAS  
NA CIDADE DE CORUMBÁ/ MS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – CPAN, como requisito à obtenção do título de Mestre em Educação.

.Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dra. Vanessa Catherina Neumann Figueiredo

Corumbá-MS

2023

## COMISSÃO EXAMINADORA

---

Profa. Dra. Vanessa Catherina Neumann Figueiredo Presidente da Banca Examinadora  
Programa de Pós-Graduação em Educação- UFMS- CPAN

---

Prof. Dr. José Roberto Montes Heloani  
Membro Externo - UNICAMP

---

Profa. Dra. Isabella Fernanda Ferreira  
Programa de Pós-Graduação em Educação- UFMS- CPAN

---

Profa. Dra. Grazielle Alves Amaral Membro Externo  
Universidade Federal de Goiás- UFG (Suplente)

---

Prof. Dr. Fabiano Antônio dos Santos  
Programa de Pós-Graduação em Educação- UFMS- CPAN (Suplente)

Dedico esta pesquisa a meu filho, Daniel Olarte de Souza,  
grande incentivador em todas as etapas do mestrado.

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por me conceder a graça de vencer mais uma importante etapa em minha vida.

À minha mãe, Noêmia Leite Olarte, por primar pela minha Educação e por despertar em mim o desejo de ser uma pessoa capaz acreditar em recomeços.

Ao meu pai, Ronalde Olarte (in memorian) que, certamente se estivesse neste plano terreno, de tanto orgulho que sentiria pela minha conquista e pelo imenso gosto que tinha de festejar, já estaria me perguntando como e quando seria a comemoração por ter concluído o curso.

À Universidade Federal de Mato Grosso do Sul/ Campus do Pantanal e ao PPGE pelo acolhimento a mim dispensado. Ademais, sou grata a todos os professores, secretários, e coordenadores do curso pelas orientações e aprendizados proporcionados e por todos os funcionários que tornaram este trabalho possível de ser realizado.

Agradeço à minha orientadora, professora Dra. Vanessa Catherina Neumann Figueiredo, pelo acolhimento, pela confiança e pela competência e brilhantismo com que conduziu a orientação desta pesquisa, através do compartilhamento de seus saberes, de suas experiências, das discussões importantes sobre as implicações do trabalho sobre a saúde mental dos indivíduos e, sobretudo, por respeitar o meu tempo de produção; ajudar-me com sua tranquilidade e ter estado sempre disponível, mesmo quando lhe “roubei” seus preciosos momentos de descanso e até mesmo suas horas de sono. Sem dúvida alguma, mais que profissional, a minha orientadora é um ser ADMIRÁVEL!!!

Ao Prof. Dr. José Roberto Montes Heloani; Profa. Dra. Grazielle Alves Amaral; Prof. Dr. Fabiano Antônio dos Santos e Profa. Dra. Isabella Fernanda Ferreira por aceitarem o convite para participar das bancas de Qualificação e de Defesa e por oferecerem importantes contribuições para o enriquecimento deste estudo.

À Secretaria Municipal de Educação de Corumbá/MS, que disponibilizou dados referentes à REME Corumbá/MS e aos professores(as) do Ensino Fundamental I readaptados de função no município.

Ao meu amigo Marcelo Rondon, que me incentivou a participar do processo seletivo de Mestrado, acompanhando-me em todas as etapas e me incentivando a seguir em frente, acreditando, várias vezes, mais no meu potencial que eu mesma.

Às participantes desta pesquisa, que de pronto aceitaram o meu convite , confiaram em mim como pesquisadora e dedicaram parte de seu tempo para comigo dialogarem sobre suas vivências laborais na readaptação, mesmo tendo que reavivar dores, tristezas e mal-estar.

Aos colegas de turma que comigo compartilharam importantes momentos de estudos e de trocas durante esses dois anos.

e a todos que, de alguma forma, contribuíram para o desenvolvimento e conclusão deste trabalho.

## RESUMO

A presente pesquisa tem por objetivo geral compreender as vivências de professores do ensino fundamental I, pertencentes à Rede Municipal de Ensino de Corumbá/MS, readaptadas de função em razão do afastamento do exercício da docência por adoecimento e como objetivos específicos caracterizar a política municipal vigente sobre a readaptação docente; identificar as vivências de prazer (sublimação) e sofrimento patogênico (adoecimento, mal-estar e estratégias coletivas) relativas às novas funções na readaptação, levando em conta a organização do trabalho, as condições laborais e as relações sociais. É um estudo de natureza qualitativa e de cunho exploratório, cujo aporte teórico baseia-se na teoria da Psicodinâmica do Trabalho, proposta por Christophe Dejours, a qual objetiva compreender os aspectos psíquicos e subjetivos mobilizados a partir das relações e da organização do trabalho, estudando os aspectos visíveis e invisíveis que se desenvolvem e se estabelecem a partir das situações de labor. Participaram da pesquisa cinco professoras readaptadas, no período de janeiro de 2018 a dezembro de 2020, lotadas na área urbana de Corumbá/MS. Para mapear este estudo foram utilizados como instrumentos: o Inventário de Riscos, o Sofrimento Patogênico no Trabalho e entrevistas semiestruturadas. As entrevistas foram avaliadas em seu conteúdo, sendo tal apreciação inspirada na Análise dos Núcleos de Sentido (ANS) propostos por Mendes (2007). Os resultados da pesquisa revelaram que, apesar de a readaptação ser instituída no município de Corumbá/MS, a maneira como vem sendo efetivada não ameniza o sofrimento dos docentes, mas reitera sentimentos de rejeição, insegurança, preconceitos e violências nas professoras adoecidas. A falta de reconhecimento por parte da organização do trabalho agrava o quadro patogênico por não possibilitar a ressignificação do sofrimento.

Palavra Chave: Readaptação; Readaptação docente; Psicodinâmica do Trabalho.

## ABSTRACT

This research has the general objective of understanding the experiences of elementary school teachers I, belonging to the Municipal Education Network of Corumbá/MS, readapted from their role due to removal from teaching due to illness and, as specific objectives, to characterize the current municipal policy on the teacher readaptation; identify the experiences of pleasure (sublimation) and pathogenic suffering (illness, malaise and collective strategies) related to the new functions in readaptation, taking into account the organization of work, working conditions and social relations. It's a qualitative and exploratory study, whose theoretical contribution is based on the theory of Psychodynamics of Work, proposed by Christophe Dejours, which aims to understand the psychic and subjective aspects mobilized from the relations and organization of work, studying the visible and invisible aspects that are developed and established from work situations. Five readapted teachers participated in the research, from January 2018 to December 2020, working in the urban area of Corumbá/MS. To map this study, the following instruments were used: the Inventory of Risks and Pathogenic Suffering at Work and semi-structured interviews. The analysis of the interviews was submitted to the Analysis of the Nuclei of Sense (ANS) proposed by Mendes (2007). The results of the research revealed that despite the readaptation being instituted 31 years ago in Corumbá/MS, in the way it has been carried out, instead of easing the suffering of the teachers, this institute manifests a feeling of rejection, insecurity, prejudice and violence in the sick teachers. . The meaning at work comes with recognition and depends on the organization where they are inserted and the activities they develop, as the lack of recognition aggravates the pathogenic condition of these professionals. Therefore, it is necessary to implement public policies that allow a readaptation without prejudice and exclusion, capable of promoting the redefinition of the suffering of the readapted professionals.

**Keywords:** Readaptation; Teacher readaptation; Work Psychodynamics.



## **RESUMEN**

El presente estudio tiene como objetivo general comprender las experiencias vividas por las professoras del enseño fundamenl I, pertenecientes a la Rede Municipal de Educación de Corumbá, readaptadas de función en razón del alejamiento del ejercicio de la docencia por enfermedad y, como objetivos específicos, caracterizar la actual política municipal de la readaptación docente, identificando las experiencias de placer (sublimación) y sufrimiento patógeno (enfermedad, malestar y estrategias colectivas) relacionadas a las nuevas funciones en readaptación, llevando en cuenta la organización del trabajo, las condiciones laborales y las relaciones sociales. Es un estudio de naturaleza cualitativa y de tendencia exploratoria, cuyo aporte teórico se fundamenta en la teoría de la Psicodinámica del Trabajo, propuesta por Christophe Dejours, que tiene como objeto comprender los aspectos psíquicos y subjetivos movilizados a partir de las relaciones y organización del trabajo, estudiando los aspectos visibles e invisibles que se desarrollan y se establecen a partir de situaciones laborales. Participaron de la investigación cinco professoras readaptadas en el periodo de enero de 2018 a diciembre de 2020, actuando en el área urbana de Corumbá. Para mapear este estudio, fueran utilizadas como herramientas: el Inventario de Riesgos y Sufrimientos Patógenos en el Trabajo y encuestas semiestructuradas. La apreciación de las encuestas se inspiró en la Análisis de los Núcleos del Sentido (ANS) propuesto por Mendes (2007). Los resultados de la investigación revelaron que pese a q la readaptación sea instituyenda en Corumbá, de la manera como viene siendo realizada, en lugar de aliviar el sufrimiento de los docentes, remarca sentimientos de rechazo, inseguridad, preconceptos y de violencia, que agudizan el cuadro patogenico de las maestros readaptados, imposibilitando el cambio del un estado de un sufrimiento patogénico para un sufrimiento creativo.

Palabras llave: Readaptación; Readaptación docente; Psicodinámica del Trabajo.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Publicações sobre readaptações	16
Quadro 2	Características profissionais e de saúde de professoras readaptadas	04
Quadro 3	Viver a docência antes do adoecer: escolha e identidade profissional	78
Quadro 4	O processo de adoecer: o adoecimento e os percalços da readaptação	81
Quadro 5	A inserção em outra função laboral	82
Quadro 6	Realização e mobilização subjetiva na readaptação	88

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Quantitativo de readaptações conforme tipologia no período de 2018 a 2020	43
Tabela 2	Média de análise fatorial do IRIS das professoras	48

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

- ACP** - Sindicato Campo-Grandense dos Profissionais da Educação Pública
- ANS** - Agência Nacional de Saúde Suplementar
- AVC** - Acidente Vascular Cerebral
- BDTD** - Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
- CEMEI** - Centro Municipal de Educação Infantil
- CID** - Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde
- CUT** - Central Única dos Trabalhadores
- DORT** - Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
- ENEM** - Exame Nacional do Ensino Médio
- FETEMS** - Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul
- IBGE** - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IDEB - Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
- IRIS** - Inventário de Riscos e Sofrimento Patogênico no Trabalho
- LER**- Lesão do Esforço Repetitivo
- LC** - Lei Complementar
- LDBN** - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional **MEC** - Ministério da Educação
- NRH** - Núcleo de Recursos Humanos
- OT** - Organização do Trabalho
- PDE** – Plano de Desenvolvimento da Educação
- PDT** - Psicodinâmica do Trabalho
- PPT**- Psicopatologia do Trabalho
- PT** – Patologia do Trabalho
- RH**- Recursos Humanos
- SAEB** - Sistema de Avaliação da Educação Básica
- SEMED**- Secretaria Municipal de Educação
- TAI**- Termo de Autorização Institucional
- TCLE**-Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
- UNESCO** - Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>14</b>
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b>	<b>22</b>
2.1	Readaptação funcional marcos legais	22
2.2	A readaptação de professores no município	25
2.3	Profissão docente invadida pelo gerencialismo, um perigo à saúde?	26
2.4	A abordagem da Psicodinâmica do Trabalho para o estudo da saúde mental dos docentes	29
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>37</b>
3.1	Etapas da pesquisa	38
3.2	Instrumentos	39
3.3	Sobre a análise de conteúdos	40
3.4	Local da pesquisa: a Rede Municipal de Ensino de Corumbá/ MS	42
3.5	Participantes da pesquisa	43
3.6	Características ocupacionais e adoecimento das professoras entrevistadas e readaptadas	43
3.6.1	Síntese do percurso profissional das docentes	45
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES</b>	<b>48</b>
4.1	Caracterização sociodemográfica das participantes da pesquisa	48
4.2	Análise dos elementos fatoriais do IRIS	48
4.3	Categoria 1- Viver a docência antes do adoecer: escolha e identidade profissional	49
4.4	Categoria 2- O processo de adoecer: o adoecimento e os percalços da readaptação	53
4.5	Categoria 3- A inserção em outra função laboral	54
4.6	Categoria 4- Realização e mobilização subjetiva na readaptação	62
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>64</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>68</b>

<b>APÊNDICES</b>		<b>72</b>
<b>APÊNDICE I</b>	QUESTIONÁRIO APLICADO À SEMED	<b>72</b>
<b>APÊNDICE II</b>	TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	<b>73</b>
<b>APÊNDICE III</b>	ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	<b>77</b>
<b>APÊNDICE IV</b>	CATEGORIZAÇÃO 1: VIVER A DOCÊNCIA ANTES DO ADOECER: ESCOLHA E IDENTIDADE PROFISSIONAL	<b>78</b>
<b>APÊNDICE V</b>	CATEGORIZAÇÃO 2: O PROCESSO DE ADOECER: O ADOECIMENTO E OS PERCALÇOS DA READAPTAÇÃO	<b>81</b>
<b>APÊNDICE VI</b>	CATEGORIZAÇÃO 3: A INSERÇÃO EM OUTRA FUNÇÃO LABORAL	<b>82</b>
<b>APÊNDICE VII</b>	CATEGORIZAÇÃO 4: REALIZAÇÃO E MOBILIZAÇÃO SUBJETIVA NA READAPTAÇÃO	<b>88</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>90</b>
<b>ANEXO I</b>	TERMO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL	<b>90</b>
<b>ANEXO II</b>	TERMO DE APROVAÇÃO DO CONSELHO DE ÉTICA E PESQUISA	<b>91</b>
<b>ANEXO III</b>	QUANTITATIVO DE PROFESSORES QUE ATUAM NA REDE MUNICIPAL	<b>100</b>
<b>ANEXO IV</b>	INVENTÁRIO DE RISCOS DE SOFRIMENTO PATOGENICO NO TRABALHO - IRIS	<b>101</b>

# 1 INTRODUÇÃO

O interesse em estudar a relação subjetiva de prazer e sofrimento de professores readaptados da Rede Municipal de Ensino de Corumbá/MS com a nova função assumida surgiu ao estudar a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho (PDT) na disciplina Subjetividade, saúde mental e trabalho na educação, como aluna especial no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, *Campus* do Pantanal, por vivenciar, há 16 anos, a situação de professora readaptada em função de afastamentos de saúde por transtorno mental nas redes municipal e estadual de ensino.

Em 2017, quando passei a trabalhar na Secretaria Municipal de Educação de Corumbá/MS, exercendo, naquele momento, a função de supervisora do núcleo de ensino fundamental, pude observar a demanda de servidores que eram estigmatizados pelo simples fato de serem readaptados à outra função. Eram constantes as reclamações acerca do número de contratação de professores em virtude de afastamentos por licenças médicas e readaptações funcionais. Ouvia-se da maioria dos gestores, e, até mesmo de alguns colegas de trabalho, discursos arraigados de preconceitos em relação aos readaptados: “está lá, jogado”; “não quero esse profissional”; “não produz como deve” e “só ocupa espaço de quem pode trabalhar”, como se os professores readaptados fingissem estar doentes para fugir de sala de aula, desconsiderando-se que a readaptação ocorre independentemente de seus desejos, e sim por patologias decorrentes de enfrentamentos a problemas de trabalho.

Partindo do olhar da Psicodinâmica do Trabalho, esta pesquisa busca compreender as vivências dos professores readaptados de função e pertencentes à Rede Municipal de Ensino de Corumbá/MS (REME), em razão do afastamento do exercício da docência por adoecimento. Tal processo resulta em aproximadamente 33<sup>1</sup> readaptações temporárias e/ou definitivas no município.

Entendendo que o processo de realocação tanto pode derivar na promoção de saúde mental, como ser capaz de implicar e renovar aflições, ansiedades e as angústias, esta pesquisa vale-se de conceitos e saberes da Educação, da Psicologia e da Saúde Coletiva, de modo a caracterizar-se pela interdisciplinaridade. Conforme Barra (2013), a interdisciplinaridade é entendida como uma condição “*sine qua non*” para o desenvolvimento da ciência, da tecnologia e da inovação. Ela engloba problemas e necessidades reais, objetivando soluções integradoras, sendo fundamental na geração de conhecimento; porém, ela não ocorre simplesmente pela

---

<sup>1</sup> Dados referentes ao período de 2019 a 2021, obtidos mediante questionário aplicado à supervisora do núcleo de Gestão de Pessoas da SEMED Corumbá. (Apêndice I)

junção de saberes de diferentes áreas, mas pela integração e compartilhamento de conhecimentos, habilidades e métodos que operacionalizam a criação de novos conceitos e técnicas advindos dessa junção, desafio posto para nós nesta pesquisa.

Notadamente, toda área de estudo não funciona de modo isolado, mas de maneira interdisciplinar, posto que um conhecimento científico sempre será complementado por saberes contidos noutras disciplinas. Ao realizar o diálogo entre os saberes, propomos um olhar articulado para o ser humano afetado pelo seu trabalho.

Dias (2019) pontua que para abordar questões como identidade, subjetividade e poder, que perpassam os espaços organizacionais, faz-se necessário retrabalhar as fronteiras disciplinares, particularmente das ciências, para analisar os processos sócio-psíquicos que fundamentam a existência do indivíduo, sua dinâmica subjetiva, sua inscrição social e suas maneiras de ser no mundo. Contemplar tais elementos implica o desenvolvimento de um olhar macro analítico que permita visualizar a multiplicidade de formas e dinâmicas que permeiam as organizações e alteram o psiquismo dos sujeitos trabalhadores.

A disposição para integrar saberes dos diversos campos do conhecimento torna a proposta desta pesquisa original e viável, sendo escolhida a teoria da PDT para entender e analisar a relação entre readaptação funcional e sofrimento psíquico, levando em conta os aspectos da organização do trabalho, das relações interpessoais e do próprio gerencialismo co-norteador de valores liberais que fundamentam práticas de produtividade e condutas.

Sobre o número de trabalhadores da educação adoecidos, afastados e readaptados das redes municipal e estadual do Estado de Mato Grosso do Sul, foram encontrados apenas os dados referentes aos anos de 2009 e 2011. Ressalta-se que dados atualizados foram solicitados à Secretaria Estadual de Educação de Mato Grosso do Sul (SED/MS) e à Federação de Trabalhadores de Educação de Mato Grosso do Sul (FETEMS/MS), mas não recebemos respostas.

Embora existam, conforme as informações obtidas junto à SEMED, cerca de 33 (trinta e três) readaptações provisórias e/ou definitivas na Rede Municipal de Ensino de Corumbá/MS, estudos encontrados, no Repositório da UFMS, sobre readaptação funcional de professores restringem-se à pesquisa de Santos (2015), que aborda o sentido da readaptação no contexto da violência na escola; de Krugman (2015) que versa sobre a constituição da subjetividade em decorrência de violências no espaço escolar; e de Lima (2016), que realizou a investigação sobre o desencanto do professor pela profissão após o processo de readaptação, sendo todos desenvolvidos na área da psicologia.



Traçando o Estado da Arte sobre o tema, em consulta ao Portal da Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) utilizando o descritor readaptação docente, foram encontradas 17 pesquisas: 13 dissertações e 4 teses; utilizando o descritor readaptação de professores foram encontradas 15 dissertações e 5 teses; utilizando o descritor readaptação funcional foram encontradas 10 pesquisas: 7 dissertações e 3 teses. Em relação aos descritores pesquisados, observou-se a repetição de apenas 3 estudos. Na consulta ao *Scientific Electronic Library Online (Scielo Brasil)*, foram encontrados 2 artigos relacionados ao descritor de readaptação docente, 2 sobre readaptação de professores; sobre readaptação de professor: nenhuma produção; readaptação funcional: apenas 3 artigos. Já no *Google Acadêmico*, em relação ao descritor readaptação de professores foram encontradas 11 dissertações, 17 artigos, 6 teses, 1 monografia e 1 estudo referente ao curso de especialização; relacionados à readaptação docente 10 dissertações, 2 teses e 11 artigos; relacionados à readaptação funcional: constam 6 dissertações, 3 teses e 3 artigos repetem-se. Ou seja, apesar de as readaptações de professores terem sido instituídas há 31 (trinta e um) anos, observa-se um reduzido número de pesquisas e publicações sobre a temática, conforme quadro 1.

**Quadro 1- Publicações sobre readaptações**

Ano	Autoria	Pesquisa/ Universidade	Tipo	Objetivo da pesquisa
2006	Medeiros	Dissertação  Universidade Federal de [Minas Gerais	Qualitativa	Conhecer o perfil dos professores em readaptação funcional definitiva por disfonia; determinar a prevalência e fatores associados a essa doença em professoras do ensino público fundamental diurno e à associação com fatores relacionados ao trabalho docente.
	Vianello	Dissertação  Universidade Federal de	Estudo de Campo	Descrever o contexto do uso da voz, em sala de aula, de professoras e readaptadas por disfonia que retornaram à sala

		Minas Gerais		de aula.
2009	Vilela	Dissertação Universidade Federal de Minas Gerais	Qualiquanti- tiva	Identificar sob a ótica dos profissionais atuantes na Educação de Jovens e Adultos (equipe da biblioteca e professores), as visões e os papéis atribuídos à biblioteca, bem como as estratégias utilizadas por esses profissionais, de forma a atender às especificidades desse público.
	Spits	Dissertação Fundação Oswaldo Cruz	Qualitativa	Avaliar diagnósticos, causas e critérios de readaptação funcional por problemas de voz de professores da rede pública municipal de ensino da cidade do Rio de Janeiro durante o ano de 2007.
2010	Medeiros	Dissertação Universidade Nacional de Brasília	Pesquisa crítica	Analisar e compreender como professores(as) readaptados da SEDE do DF vivenciaram a experiência; identificar os processos de readaptação e de produção de novos sentidos na escola pública.

2013	Vieira	Dissertação Universidade Federal de Minas Gerais	Qualitativa	Analisar as dificuldades dos trabalhadores(as) em readaptação funcional.
2014	Antunes	Dissertação Universidade Metodista de São Paulo	Pesquisa de Campo	Identificar e compreender a existência de uma causa social para readaptações por doenças de origem psíquica.
	Macaia	Tese  Universidade de São Paulo	Qualitativa de caráter exploratório	Conhecer e analisar os processos de afastamentos por TMC e RT entre os professores da rede pública municipal de São Paulo.
2015	Santos	Dissertação  Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	Qualitativa	Conhecer e analisar o sentido da readaptação para professora das redes municipal e estadual de Campo Grande no contexto da violência nas escolas.
	Krugmann	Dissertação  Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	Qualitativa	Investigou as diversas manifestações físicas, verbais, psicológicas e simbólicas no cenário escolar, e que não somente se configuram como fonte causadora do processo de readaptação funcional docente, mas como uma problemática que se apresenta também quando estes professores exercem outras funções dentro da escola.
	Celório	Tese  Universidade	Qualitativa	Desvelar de que modo as narrativas de três professoras readaptadas (que não atuam mais

		Federal de Pelotas		em sala de aula) podem suscitar a professor readaptado a criação de imagens simbólicas ou mesmo de imagens que levassem a outro modo de ser professora e, sobretudo, trazer à luz os imaginários e os sentidos sobre a readaptação.
2016	Assis	Dissertação  Universidade Estadual de Londrina	Qualitativa	Compreender o significado do retorno à escola após afastamento definitivo como por transtornos psíquicos.
	Lima	Dissertação  Universidade Federal de Mato Grosso do Sul	Qualitativa	Refletir sobre as formas de adoecimento e os discursos que permeiam as práticas destes docentes. Partimos do pressuposto de que a readaptação é uma forma, um instrumento do cuidado de si.
2017	Ferreira	Dissertação  Universidade de Taubaté	Qualitativa	Investigar a subjetividade do professor readaptado.
2018	Jesus	Dissertação  Universidade Federal Fluminense	Qualitativa	Entender a situação do professor readaptado na biblioteca pública de Niterói e o que essa condição pode representar para ele, para a escola e para os estudantes.
	Oliveira	Tese  Pontifícia Universidade Católica de São Paulo	Qualitativa	Compreender de forma crítica os sentidos e os significados do trabalho do professor readaptado

	Rossi	Dissertação  Universidade Católica de Brasília	Qualitativa	Conhecer o sentido do trabalho docente para o professor readaptado a partir das experiências nas escolas estaduais do Distrito Federal.
	Amaral	Tese  Universidade Nacional de Brasília	Qualitativa	Analisar os modos de significação do sofrimento por meio da análise dos efeitos dos dispositivos de escuta clínica do sofrimento no trabalho sobre a mobilização subjetiva de professores readaptados.
	Neris	Tese  Universidade Católica de Brasília	Qualiquantitativa	Analisar os modos de significação do sofrimento por meio da análise dos efeitos dos dispositivos de escuta clínica do sofrimento, no trabalho, sobre a mobilização subjetiva de professores readaptados.
2019	Guedes	Dissertação  Universidade Estadual do Centro Oeste	Qualitativa	Conhecer as dificuldades encontradas e quais estratégias são utilizadas pelos gestores escolares ao receber professores em readaptação funcional.
2020	Silva	Dissertação – Universidade Federal de Minas Gerais	Qualitativa descritiva exploratória	Realizar um estudo introdutório da readaptação funcional de professores na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte
	Vidal	Dissertação Pontifícia Universidade Católica de São Paulo	Qualitativa	Investigar a subjetividade do professor sobrecarregado por atividades e relacionamentos que angustiavam tais profissionais.

2021	Freitas	Tese  Pontifícia Universidade Católica de São Paulo	Qualitativa	Compreender a interferência da readaptação da identidade docente, a partir do ponto de vista de professoras readaptadas, da Rede Municipal Ensino da cidade de São Paulo.
------	---------	--	-------------	---

Fonte: Elaborada pela autora, 2022

Apesar de as pesquisas abordarem a temática sobre readaptação de professores, os achados concentraram-se em diferentes áreas de conhecimento como: Administração, Educação, Psicologia, Saúde Pública, Saúde Coletiva, História, Educação e Saúde na Infância e na Adolescência, Educação e Docência, Linguística Aplicada e Estudos da Linguagem, Educação - Psicologia da Educação, Ciências Humanas e Ciências Sociais Aplicadas, revelando a interdisciplinaridade do tema.

Em relação aos anos de publicação, foram encontrados estudos do período compreendido entre 2006 a 2022. Desses, 7 teses, 17 dissertações e 9 artigos. As primeiras pesquisas sobre readaptação de professores ocorreram em 2006 (2) e o maior número de pesquisas concentrou-se em 2018 (5), sendo 3 teses e 2 dissertações, o que nos permite inferir a preocupação com a saúde dessa categoria profissional e a relação desses profissionais com ambiente laboral.

As pesquisas encontradas foram desenvolvidas nas mais diversas federações administrativas, sendo 4 trabalhos no Distrito Federal; 3 em Mato Grosso do Sul; 2 no Rio de Janeiro; 5 em Minas Gerais; 7 em São Paulo; 2 no Paraná e 1 pesquisa no Rio Grande do Sul.

Apesar dos diferentes temas abordados, os pesquisadores ressaltam que a forma como têm sido conduzidos os processos de readaptação, na maioria das vezes, desconsideram o contexto laboral e agravam o estado de saúde do profissional. Ausências de acolhimento, a falta de reconhecimento pelos trabalhos desenvolvidos e a carência de espaços de discussões não oportunizam aos docentes readaptados a possibilidade de reintegração profissional e social. Logo, estigmas, preconceitos, isolamentos e sentimento de culpa impactam a identidade dos professores adoecidos, que, afastados da sala de aula, não conseguem atribuir sentido ao exercício de uma função diferente à de sua habilitação.

Assim, a relevância desta pesquisa justifica-se pelo aumento do número de professores afastados de sala de aula por adoecimentos e pelos estigmas a que são submetidos; pelo escasso número de publicações sobre readaptação de docentes; e por não se considerar a necessidade de desenvolver políticas públicas de gestão, nos setores de saúde e educação, que busquem

erradicar ou minimizar os constrangimentos oriundos da organização do trabalho pelos quais passam os professores readaptados.

Tendo por objetivo geral compreender as vivências das professoras pertencentes à Rede Municipal de Ensino de Corumbá/MS readaptadas de função em razão do afastamento do exercício da docência por adoecimento e como objetivos específicos caracterizar a política municipal vigente sobre a readaptação docente; identificar as vivências de prazer (sublimação) e sofrimento patogênico (adoecimento, mal-estar e estratégias coletivas) relativas às novas funções na readaptação, levando em conta a organização do trabalho, as condições laborais e as relações sociais.

Para estimular o debate e a reflexão sobre os diversos aspectos sociais e psíquicos da readaptação funcional, esta dissertação está assim organizada: a seção I apresenta a contextualização e objetivos da pesquisa; a seção II faz uma breve revisão literária sobre a readaptação de professores e conceitos acerca dos marcos legais da readaptação funcional. Na seção III evidencia-se o método utilizado neste estudo, a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, necessário para o entendimento da saúde mental e da subjetividade do professor readaptado, o percurso metodológico, os resultados da pesquisa, suas respectivas discussões e as considerações finais.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Readaptação funcional: marcos legais**

A Readaptação Funcional sempre foi um tema delicado no serviço público, pois há muita desinformação e confusão sobre sua natureza, seus conceitos e aplicações. Esta seção busca discutir a readaptação dentro dos aspectos pontuais desse estatuto, de modo que o leitor possa compreender o que vem a ser essa realocação funcional e toda a sua complexa interação com a atividade laboral do servidor público, em especial, do professor.

Conforme Ferreira e Abdala (2017), o estresse diário, o acúmulo de atividades na mesma função, os turnos estendidos nos horários de trabalho e os movimentos repetitivos no exercício do labor constituem elementos geradores de doenças ocupacionais, leves ou graves, as quais impossibilitam ao servidor continuar exercendo suas funções, sendo, portanto, afastado por meio de licença médica, aposentadoria por invalidez ou readaptação funcional. Mediante este fato, “(...) encontra-se uma nova classe de professores denominados de readaptados, e que, muitas vezes, se veem em um processo de desarranjo daquilo que antes almejavam como sendo os planos e metas de vida” (FERREIRA; ABDALA, 2017, p. 16).

Apesar de ser uma realidade nas diversas esferas da administração, a readaptação funcional, no serviço público, ainda é vista, dentro do próprio espaço de atuação do servidor, com reservas e até mesmo preconceitos para com aqueles que estão nessa situação. Esse instituto legal é fruto da compreensão de que o profissional, após afastamento para tratamento de saúde, ficando impossibilitado de exercer a atividade para a qual foi designado ou o cargo em que foi empossado, não tendo a possibilidade de se aposentar, pode desenvolver outra função.

Porém, a readaptação se apresenta de forma adversa. Ao mesmo tempo que surge como um direito institucional garantido após dois anos consecutivos de licença médica, é também um fator de adoecimento, se for considerado o longo e desgastante caminho que o docente, já com a saúde já fragilizada, tem de percorrer até que lhe seja homologada a sua readaptação.

Amaral e Mendes (2017) definem a readaptação como

(...) um processo longo que o servidor público precisa percorrer para cumprir os procedimentos burocráticos até que possa ser recolocado em outra atividade. Inicia-se com a avaliação do servidor pelos médicos da perícia para levantar a existência de patologia(s), cujo resultado pode levar a que ele seja licenciado. (p. 107)

Dessa forma, até que se cumpram todas as exigências burocráticas para o início do processo de readaptação há uma longa trajetória, muitas vezes, em um cenário repleto de violência, humilhação e falta de empatia. Estados e municípios seguem o ordenamento jurídico nacional e o quantitativo de laudos a serem apresentados à junta médica não é referenciado, havendo, portanto, variações conforme a legislação à qual o servidor esteja vinculado.

Havendo a necessidade de mais um laudo, o professor peregrina por consultórios em busca do número suficiente de documentos que certifiquem a(s) patologia(s) constante(s) no parecer emitido pelo médico responsável pelo acompanhamento do profissional.

Considerando a readaptação um direito trabalhista concedido após dois anos ininterruptos de licença médica, a dificuldade de se conseguir tal laudo torna-se cada vez maior devido à ausência de vínculo entre profissional e paciente, sendo, portanto, necessários questionamentos que muitas vezes causam renovados desconfortos e sofrimento.

Não bastassem os laudos e exames apresentados, ao avaliarem a capacidade física e/ou mental dos docentes, alguns peritos põem em xeque o quadro clínico relatado no(s) parecer(es), principalmente quando o adoecimento é de ordem psíquica e mental, pois, na maioria dos casos, o diagnóstico finaliza-se a partir da avaliação clínica do paciente, sendo portanto, a escuta qualificada e a observação uma das melhores formas de direcionamento da emissão de parecer. Momentos de tensão e angústia pairam sobre os docentes que ao serem avaliados por uma junta



médica temem o indeferimento do processo e o retorno à sala de aula. Deferida a readaptação, o profissional deve direcionar-se ao núcleo de RH com o intuito de que tome conhecimento de sua lotação e da função que exercerá ao ser readaptado.

Ferreira (2017) ressalta que os dissabores da readaptação não se iniciam quando o professor passa a exercer a função fora da sala de aula, mas a partir de seu adoecimento, que pode não só antecipar, mas também agravar-se em razão das condições de vida e de trabalho desse servidor.

O medo, a falta de proteção social e econômica, as precárias estruturas físicas dos locais de exercício da função, as jornadas estafantes, os deslocamentos de uma escola para outra, (...) facilita e acelera o agravamento do seu quadro de doença. Com problemas de saúde e sem condições de trabalhar, o educador começa a viver uma das mazelas do serviço público. É mal atendido, a desorganização dos órgãos o massacra e a sucessiva negação de licenças o pune, e a demora inexplicável de responder recursos sobre erros óbvios, dão o primeiro toque de terror nesse calvário. (FERREIRA, 2017, p. 12).

Para Farias e Miguel (2019), quando o trabalhador é reinserido no contexto laboral pela readaptação é preciso que seja compreendido todo o processo envolvido na inserção em uma ocupação diferente, onde experiencia nova condição ocupacional, social e simbólica, estabelece vínculos singulares e vivencia a sensação de perda, incompreensão, frustração e fracasso, sentimentos que afetam não somente a sua prática, mas dificultam ou mesmo impedem a construção de uma nova identidade profissional.

Coutinho, Krawulski e Soares (2007) afirmam que apesar de existir uma vasta bibliografia que elucida o conceito de identidade, é importante compreender que a construção identitária não ocorre individualmente, mas por meio de interações sociais. Dessa forma, a identidade profissional é influenciada pelas vivências do indivíduo e pelo próprio sentido atribuído ao trabalho, derivado da relação com o reconhecimento conferido por colegas e gestores à originalidade, ineditismo e engenhosidade postos em prática nas falhas do que é antevisto pela organização.

Corroborando com Coutinho, Krawulski e Soares (2007), Dubar (2012) afirma que o trabalho não é somente despendar energia em troca de salário, mas também a constituição de uma simbologia, pois através do trabalho criativo o indivíduo é capaz de reconhecer-se e ser reconhecido socialmente.

Antunes (2014) pontua que o crescimento das readaptações funcionais no ensino público é muito mais complexo do que a simples constatação de adoecimentos e afastamentos laborais, pois reflete os impactos da reestruturação do capitalismo no sistema educacional e, conseqüentemente, nas condições e relações do trabalho docente. Ressalta-se, ainda, que o

docente readaptado enfrenta, diariamente, no novo posto de trabalho, uma série de discriminações por parte dos colegas, conforme devidamente discutido em parte específica desta pesquisa.

## 2.2 A readaptação de professores no município

Conforme a Lei Federal nº 8112, de 11 de dezembro de 1990, a readaptação funcional “é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica” (BRASIL, 1990, p. 4). Enquanto direito do funcionário público estatutário, a readaptação se diferencia do desvio de função pela necessidade do trabalhador ser avaliado por uma perícia médica, a qual determina a nova função a ser exercida pelo profissional, conforme sua incapacidade laboral e o regime empregatício ao qual o servidor está vinculado. Já o desvio de função é o direito do profissional celetista, através do qual o trabalhador passa a exercer atribuições diferentes daquelas previstas em seu cargo, determinadas pela chefia imediata. Neste caso, não há necessidade da perícia médica emitir parecer sobre o quadro de saúde e limitações apresentadas pelo profissional.

No município de Corumbá/MS, a readaptação funcional foi regulamentada pela Lei Complementar nº 042, de 8 de dezembro de 2000, alterada pela LC nº 139, de 21 de dezembro de 2010, já a readaptação dos docentes teve normas próprias instituídas, a partir de 2012, pela LC nº 150 de 04 de abril, a qual institui o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Municipal de Corumbá/MS e dispõe sobre direitos, vantagens e obrigações de seus integrantes. Nos dispositivos referentes à readaptação funcional, a LC nº 042 apresenta teor semelhante à Lei Federal nº 8112, e ainda preconiza no Parágrafo Único do Art. 14 que: “A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação e o nível de escolaridade exigida, além da equivalência de vencimentos, e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga”. (Corumbá/MS, 2000, p. 3).

No Capítulo VII, Art.45 da Lei Complementar nº 150, a “Readaptação é o afastamento temporário ou definitivo do Profissional de Educação das atribuições da sua função, em virtude de recomendação médica, decorrente de incapacidade laborativa para o exercício de tarefas inerentes à função ocupada.” (p. 17).

O processo de readaptação de professores no município de Corumbá/MS inicia-se quando o profissional incapacitado de desenvolver suas atividades laborais, após afastamento

por licença médica, encaminha ao Núcleo de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Educação, 03 (três) laudos médicos que apresentem a mesma Classificação Internacional de Doenças (CID), ratificando a impossibilidade de desenvolver as funções inerentes a seu cargo.

Professores com readaptação em caráter provisório continuam lotados na instituição de origem, desde que o período de readaptação não ultrapasse 06 (seis) meses.

Conforme o 3º Parágrafo do Artigo 45 da LC nº150, professores readaptados, definitivamente, não têm assegurada a sua lotação, sendo, portanto, encaminhados à unidade de ensino que apresente defasagem de profissional para exercer a nova função determinada pelo NRH da SEMED. Realizada a lotação dos professores, a qual geralmente acontece na Coordenação Pedagógica, na biblioteca (como atendente) e até mesmo na secretaria escolar (como auxiliar administrativo), o processo de readaptação funcional encerra-se.

Vieira (2013) afirma que o professor readaptado é afetado por todos os desdobramentos organizacionais. Isso leva à discussão de questões e demandas raramente ouvidas, sendo, portanto, ignorado por um coletivo que atribui ao docente a responsabilidade por seus males, que ainda é aumentada frente a essa nova função ocupada, sendo vivenciada com sofrimento, humilhações e pressões constantes. Logo, a readaptação que a princípio seria considerada uma solução para seu problema de saúde, acaba gerando mais desconforto. (AMARAL; MENDES, 2017).

Santos (2015), ao debater a readaptação funcional na visão de professores de Educação Básica, no Estado de Mato Grosso do Sul, aponta para as mesmas zonas de atrito que o conceito de readaptação funcional teve ao longo da história do serviço público nacional. O que pesa, em termos de readaptação, é a invisibilidade vivenciada na unidade de ensino. Oriundo de uma já fragilizada situação de saúde, o readaptado no novo espaço de serviço sente-se rejeitado pelos demais colegas, que passam a ver a pessoa como “encostada” que não quer mais trabalhar e consegue ser readaptada para “não fazer nada”.

Essa visão constrangedora e segregacionista em relação ao servidor é mais um obstáculo a enfrentar em sua vida funcional. Assim, o que seria um recomeço de vida profissional acaba sendo vivenciado como um fim, em virtude da visão preconceituosa que colegas nutrem em relação ao readaptado. Contudo, ainda não são claros para o poder público os impactos da Nova Gestão para a educação e para a saúde dos professores.

### 2.3 Profissão docente invadida pelo gerencialismo, um perigo à saúde?

A introdução do foco do gerencial sistema, na administração pública, teve sua ascensão

na Grã Bretanha, no final dos anos 70, no governo de Margareth Thatcher. Nesse período os neoliberais argumentavam a necessidade do Estado adotar estratégias que tornassem os serviços governamentais mais ágeis, eficientes e de menor custo. Nessa lógica, práticas competitivas e de exploração das empresas privadas foram disseminadas entre os setores públicos como saúde e educação. (SHIROMA, 2018, p. 88-106).

Hall e Gunter (2015) pontuam que com o objetivo de reduzir as desigualdades sociais resultantes do capitalismo foram necessárias alterações nas políticas educacionais vigentes na Inglaterra. Ademais, a retórica neoliberal atribuía o mal desempenho econômico de países como Inglaterra e Estados Unidos ao fracasso do modelo educacional.

Diante da crença eminente de que a autonomia do professor ou a falta de supervisão do trabalho docente era um dos motivos que determinava a baixa qualidade educacional, a reforma educacional de 1988 apresentou como proposições: a elaboração de um currículo educacional nacional; a criação de um sistema de avaliação nacional pautado em testes padronizados que aferiam o desempenho do educando, dos professores e da escola; a corrida por resultados que atraíam os olhares dos pais para matricularem seus filhos nas escolas com melhores desempenhos e a criação de escolas por meio do setor financeiro privado. (HALL; GUNTER, 2015, p. 749).

À luz dessa discussão, Hall e Gunter (2015) comentam Ball (2003), referindo-se às ações nefastas que a reforma educacional de 1988 trouxe aos professores. O autor pontua que além da perda de autonomia em sua prática pedagógica, a qual restringia o profissionalismo docente a métricas, esses profissionais passaram a apresentar quadros de ansiedade, estresse e danos a si próprios; e nos jovens observou-se “(...) evidências substanciais de ansiedade, automutilação e outros problemas (...) caracterizados como estando relacionados à sua saúde mental, que foram diretamente associados a essas reformas.” (HALL; GUNTER, 2015, p. 751-755).

Com as reformas educacionais ocorridas no Brasil, observou-se a apresentação de vastas metas a serem alcançadas e a obtenção de resultados quantitativos, mesmo sem recursos financeiros suficientes. Nesse contexto, as proposições pautaram-se na diversificação das procedências de financiamento das verbas educacionais e na gestão eficaz do dinheiro recebido. Por conseguinte, a obtenção dos recursos ficou sob a responsabilidade dos governantes e ao gestor coube o gerenciamento das verbas recebidas. (AMARAL, 2018).

Disponibilizados diretamente às unidades de ensino, os recursos financeiros educacionais tinham o objetivo de reduzir os índices estatísticos dos analfabetos adultos, as

taxas de repetência e a evasão, em especial as ocorridas após a 4ª série<sup>2</sup>, o índice de reprovação no 1º ano do segundo grau<sup>3</sup> e de elevar o quantitativo dos concluintes da oitava série<sup>4</sup>. (ABREU; SILVA, 2008, p. 524).

Apostando no viés pedagógico e em profissionais capacitados para atuarem conforme as exigências da sociedade de produção, com resultados de excelência, o Estado brasileiro também investiu em avaliações externas de larga escala, como o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica (SAEB) e o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). A institucionalização dessas avaliações fez com que a maior parte dos docentes passasse a se preocupar com a obtenção de resultados satisfatórios e deixasse de pensar no coletivo educacional, focando no *ranking* dessas avaliações. Para esses profissionais, a obtenção de melhores resultados não se tratava “(...) de uma exigência autoritária, mas de uma consequência lógica de seu desejo de sair-se bem e ter sucesso. (GAULEJAC, 2007, p. 113).

Essa situação gerou um mal-estar docente, descrito por Esteves (1994) como “(...) efeitos permanentes de caráter negativo, que afetam a personalidade do professor como resultado das condições psicológicas e sociais em que exerce a docência, devido à mudança social acelerada.” (p. 98).

A pesquisa de Esteves consistiu no estudo das condições sociais do trabalho docente, não apenas do professor como sujeito isolado em sala aula, mas como um sujeito inserido na organização do trabalho escolar, que se relaciona com seus pares e com o seu entorno social, busca meios criativos e inovadores para driblar as adversidades presentes no exercício do trabalho ou para se submeter aos ditames organizacionais, os quais acabam gerando o absenteísmo, afastamento por licença médica, abandono da profissão, com impacto em sua saúde mental e identidade profissional.

Dentre os estressores ocupacionais relacionados ao trabalho docente, Carlotto (2010) enumera a superlotação das salas de aulas, a pouca valorização profissional, a indisciplina discente, as más condições de trabalho, a violência nas escolas, o acúmulo de funções sociais, o aumento da carga horária, as expectativas familiares em relação à aprendizagem dos alunos e a ausência de participação nas decisões institucionais, todos estes elementos favoráveis ao adoecimento.

A pesquisa realizada por Souza e Leite (2011) sobre a saúde dos professores da educação básica do Brasil completa a lista de elementos desencadeadores de adoecimento, mencionando

---

<sup>2</sup> Atual 5º ano do ensino fundamenta

<sup>3</sup> Atual ensino médio

<sup>4</sup> Atual 9º ano/ fase final do ensino fundamental ou ensino fundamental II

dentre eles: os baixos salários, a aceleração, a precarização do espaço organizacional, o ambiente doméstico invadido pelas atividades laborais, a ausência de momentos de lazer, a relação de angústias e cargas psíquicas geradas pelas políticas educacionais autoritárias, a perda de autonomia, uso elevado da voz, os movimentos repetitivos, posturas desconfortáveis, a falta de diálogo e cooperação entre os pares, a avaliação entendida como forma de promoção de alunos e obtenção de ranking escolar, padronização do currículo, dos métodos de ensino e a banalização de situações de violência no ambiente laboral como o assédio moral. (SOUZA; LEITE, 2011, p. 1111).

Barreto e Heloani (2015) definem as violências no trabalho como relações profissionais que evidenciam a competitividade e o individualismo, fazendo com que o fazer do outro e suas condições de trabalho sejam desrespeitadas. Ademais, pontuam que a sociedade não tolera os indivíduos considerados críticos, improdutivos ou adoecidos. Caracterizando-os como trabalhadores não confiáveis ou indesejáveis no ambiente laboral, esses profissionais são vistos como fracassados e aqueles que atendem às exigências e metas propostas pela organização do trabalho como vitoriosos e exemplares.

Porém, o nível de envolvimento das ações docentes com sua carreira e com seus pares faz com que esses profissionais sejam acometidos por adoecimento; porém, a maneira como cumprem sua função, as implicações da profissão e a inexistência de um sentido para sua vida exercem grande influência no processo de prazer e adoecimento, tão bem definido por Dejours. (AGUIAR; ALMEIDA, 2008, p. 21).

Nóvoa (1995) pontua que a política de educação nas instituições de ensino vêm se transformando de qualitativa<sup>5</sup> para quantitativa<sup>6</sup>, porém exigindo uma performance de excelência face à sobrecarga emocional e cognitiva pelo aumento de alunos em sala, ampliação da carga horária em função de um baixo salário, estrutura precária de trabalho, desvalorização profissional e descaracterização da ação social docente. Tais exigências têm como consequências os constantes afastamentos por aposentadorias, invalidez ou readaptações.

#### 2.4 A abordagem da Psicodinâmica do Trabalho para o estudo da saúde mental docente

Os estudos da relação entre saúde mental e trabalho iniciaram-se na França, entre a Primeira e a Segunda Guerra, sob o nome de Psicopatologia do Trabalho (PPT), buscando

---

<sup>5</sup> Segundo Nóvoa (1995), na década de 90 a política de educação qualitativa era uma educação pautada no ensino da elite.

<sup>6</sup> Política de educação quantitativa modelo de educação da fase atual, que se pauta no ensino das massas. (NÓVOA, 1995).

compreender onexo causal entre doença e trabalho. (DEJOURS, 1999).

Com a publicação do livro *“Travail: usure mentale. essai de psychopathologie du travail”* (publicado no Brasil com o nome *“A Loucura do Trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho”*) na década de 1980, mais precisamente em 1987, Christophe Dejours, psiquiatra, psicanalista e médico do trabalho, descentraliza as investigações relacionadas ao adoecimento e passa a estudar o sofrimento psíquico e as estratégias defensivas individuais ou coletivas que faziam com que os trabalhadores mantivessem o equilíbrio psíquico e continuassem trabalhando, mesmo encontrando-se em situações desestruturantes, inflexíveis e impeditivas:

(...) Sofrimento e defesa tornam-se (...) um par conceitual que não pode ser dissociado.” (MEDEIROS; MARTINS; MENDES, 2017, p. 2). Nesse contexto, emergindo da interdisciplinaridade entre a Psicanálise, a Sociologia do trabalho e a Ergonomia surge a Psicodinâmica do trabalho. (DEJOURS, 2004).

Ao apresentar as influências que essas ciências exerceram sobre a PDT, Lancman e Uchida (2003) mencionam que da Sociologia, a Psicodinâmica herdou a pesquisa dos impactos das diferentes formas de organização do trabalho na subjetividade do sujeito; da Ergonomia, a distinção entre trabalho real e trabalho prescrito e as consequências para o psiquismo; da Psicanálise introduziu a noção de sofrimento e da angústia originária da relação do sujeito com os pais, além da noção de sublimação.

Dejours (2004, 2011, 2012) ressalta que na organização do trabalho existe a concepção e a execução. O trabalho de concepção ou trabalho prescrito se configura em tudo aquilo que é planejado: regras, métodos, recursos ou manuais que, definidos hierarquicamente por superiores ou por dirigentes da organização, nem sempre permitem que o indivíduo se valha da mobilização subjetiva e consiga transformar o sofrimento em prazer. Sendo constituído pelo trabalho real, o trabalho de execução implica na mobilização subjetiva por meio de inteligência prática, no saber fazer e na utilização de procedimentos que permitam ao trabalhador ajustar as normas prescritas para que o seu trabalho seja satisfatoriamente efetivado, podendo ser reconhecido profissionalmente por seus superiores, por sua utilidade ou por seus pares, pela beleza do saber fazer.

Todos aqueles que trabalham contornam os regulamentos, infringem os procedimentos, transgridem as ordens e ludibriam as instruções. Não necessariamente pelo gosto imoderado pela resistência ou pela desobediência, mas de modo mais corrente para fazer bem o seu trabalho. Porque o trabalho concreto não se apresenta nunca exatamente como foi previsto pelos que o conceberam e organizaram. (DEJOURS, 2013, p. 11).

Conforme Dejours (2012) e Mendes (2018), trabalhar significa preencher a lacuna entre

o real e o prescrito. É enfrentar as normas operacionais pré-estabelecidas, a realidade do trabalho a ser executado e as interações sociais existentes entre colegas e superiores. É valer-se da inteligência prática; acrescentar algo de si na realização das tarefas e atuar onde as prescrições falharam, visto ser a atividade laboral repleta de imprevistos que necessitam ser transpostos para que os resultados almejados pela organização laboral sejam atingidos.

Ferreira, Macêdo e Martins (2015) afirmam que a vivência com o real do trabalho se confronta com a harmonia das prescrições laborais, pois invade os aspectos físicos, subjetivos e interpessoais que, se não experienciados e enfrentados, acabam afetando a saúde mental do trabalhador. “Ter que cumprir um prescrito da profissão pode levar o trabalhador a contrapor arranjos na equipe e favorecer o travamento do funcionamento, mas suscita o medo daquele que poderá sofrer punição por descumprir a ética da profissão.” (MENDES; ARAÚJO, 2012, p. 74).

O trabalho humano pode tanto ser fonte de realização, satisfação, reconhecimento e prazer, como pode tornar-se um elemento nocivo à saúde, pois, dependendo da relação intersubjetiva com a organização do trabalho, o sofrimento pode culminar em doença ou em criatividade, quando ao lidar com o sofrimento o sujeito é mobilizado a agir, a utilizar de sua expertise, criatividade e sua inteligência prática, trazendo benefícios para a organização do trabalho e para sua realização pessoal. (DEJOURS, 1992). Logo, através do reconhecimento de seu fazer pelo coletivo o indivíduo tem sua identidade firmada, resultando o sofrimento em criatividade nas situações em que o sujeito é mobilizado a agir, a utilizar de sua expertise e de sua inteligência prática ao enfrentar dificuldades no trabalho.

Quando o sujeito não tem autonomia para lidar com os constrangimentos oriundos da organização do trabalho de forma inventiva, dinâmica e subjetiva, ele pode adoecer. Na impossibilidade de transformar o trabalho, o sofrimento se manifesta em comportamentos e condutas defensivos, ora individuais, ora coletivos, com o objetivo do indivíduo evitar, negar ou se adaptar aos conflitos e/ou aos sentimentos dolorosos, mantendo assim o equilíbrio psíquico. (MORAES, 2013, p. 153-157). Porém, ao combater ou ocultar a ansiedade e a aflição, o sofrimento ainda assim permanece, porém, mascarado.

Segundo Mendes (2012), o sofrimento patogênico caracteriza-se pelo sentimento de medo, angústia, desamparo e frustração que paralisa o sujeito nos momentos de desafio, fragilidade e insatisfação no desenvolvimento das atividades laborais, já que “(...) não tem liberdade para o exercício do ser, para transformar o trabalho e se constituir a partir dele (...)” (p. 32).

(...) O prazer e o sofrimento estão ligados ao domínio privado enquanto o trabalho, que por si só deriva de uma natureza social, está relacionado a um funcionamento coletivo. As pressões do trabalho não são sentidas de forma idêntica ou até mesmo



similar por um determinado grupo de trabalhadores que compartilham a mesma função e/ou local de trabalho. No conflito social/privado, o privado se mantém, as pressões de trabalho não podem por si mesmas fazer emergir uma psicopatologia de massa. Entre as pressões do trabalho e da doença psíquica emergem o indivíduo dotado de capacidade para compreender a situação em que se encontra, podendo também reagir e defender-se dela. Cada sujeito, em função de uma vivência, personalidade e história de vida singular, encontra uma maneira particular de reagir e defender-se do sofrimento. (BOTTEGA; PEREZ; MERLO, 2013, p. 272-273).

Nessa perspectiva, Mendes (1995) observa de um lado a presença do indivíduo e seu desejo de prazer e, de outro, a organização de trabalho que tende a institucionalizar o automatismo e a adaptação a um determinado modelo organizacional.

Ressalta Mendes (1995) que ao adentrar ao mundo do trabalho o indivíduo traz consigo sua história de vida e o desejo por reconhecimento; logo, as reações frente às dificuldades da organização do trabalho manifestam-se de variadas formas, nunca idênticas, pois os conflitos resultam do choque entre a história individual e o modelo de produção organizacional, o qual institui o automatismo e a adaptação à forma de produção, ignorando a subjetividade do sujeito. (HELOANI, 2011, p. 165).

Dessa forma, para que o profissional consiga transformar o sentido do trabalho faz-se necessário que a organização do trabalho propicie ao trabalhador liberdade em seu modo operacional, no uso da inteligência prática e no engajamento com o coletivo, podendo dessa forma ressignificar o sofrimento e o fazer, que só será conferido a partir de sua constituição identitária. (MENDES, 2007, p. 49).

Perante esses desafios, Dejours (1992) e Amaral (2018, p. 37) mencionam que os trabalhadores utilizam-se de estratégias defensivas, individuais e coletivas, para modificar, transformar e minimizar os efeitos nocivos da organização do trabalho sobre os indivíduos, fazendo com que assegurem, mesmo de forma precária, sua saúde mental. “Este processo é estritamente mental, já que ele não modifica a realidade de pressão patogênica imposta pela organização do trabalho”, mas a percepção do indivíduo perante o sofrer. (MENDES, 1995, p. 28).

Caracterizada sem a presença física do objeto, a estratégia individual torna-se um objetivo em si mesmo para enfrentar as pressões psicológicas do trabalho, levando a um processo de alienação e bloqueio de qualquer tentativa de transformação da situação vigente. Outrossim, a estratégia coletiva depende das condições a que os indivíduos estejam submetidos e se sustenta no consenso de determinado grupo organizacional. Tais estratégias diferem dos mecanismos de defesa individuais por depender das condições externas que geram o sofrimento; construídas em um coletivo laboral, estabelecidas por meio de regras e se sustentarem através da aprovação de um grupo específico de trabalhadores (id.). Funcionando como um acordo

implícito entre os membros do coletivo que se esforçam para que o próprio equilíbrio psíquico dos trabalhadores não seja rompido, os indivíduos que não apresentam aceitação às estratégias de defesa coletiva, tendem a ser excluídos do coletivo, por serem considerados uma ameaça à estabilidade emocional do grupo. (MORAES, 2013, p. 154).

Sob essa lógica, Martins e Mendes (2017) afirmam que as estratégias defensivas contra o sofrimento passam pela cooperação entre os trabalhadores, objetivando estruturar os coletivos de trabalho; entretanto, a utilização frequente dessas estratégias faz com que os indivíduos neguem ou minimizem o sofrer, mesmo que momentaneamente. Nessa circunstância, o que, a princípio, configurava-se como proteção transforma-se em defesa adaptativa, que ao ser explorada pela organização do trabalho leva o indivíduo a um processo de alienação e ao sofrimento. Enfatiza-se que a utilização dessas defesas em excesso pode acarretar em um grande dispêndio de energia, podendo enfraquecer o ego e até mesmo alienar o indivíduo; isto porque as defesas, ao mesmo tempo que equilibram a estrutura psíquica, favorecem o distanciamento da realidade do que faz sofrer (alienação das causas do sofrimento), dificultando o processo de mudança das situações de trabalho. (MENDES, 1995).

Este processo de alienação decorrente do sofrimento vivenciado pelo sujeito não reconhecido no seu fazer ocasiona prejuízos psicológicos, tendo em vista não permitir a visibilidade das causas do sofrimento nem a transformação das situações capazes de gerar desconforto no contexto laboral.

Frente às relações pautadas pela desconfiança, em contextos laborais caracterizados pelo individualismo, isolamento e banalização das dificuldades, os sujeitos têm adotado os mecanismos de defesa de negação e racionalização. Conforme Moraes (2013, p. 154), quando os trabalhadores assumem a responsabilidade pelos problemas organizacionais, negam que a organização do trabalho seja a causa do sofrimento, sendo que a própria gestão acaba por embutir-lhes a culpa pelo despreparo e/ou falta de compromisso para com os objetivos propostos pelo modelo organizacional. Por sua vez, a racionalização manifesta-se em verbalizações que justificam as adversidades do trabalho (riscos, aceleração e cobrança exacerbada), mantendo o foco de análise afastado da organização do trabalho. (MORAES, 2013, p. 154).

Ao exemplificar as estratégias defensivas, Moraes (2013) menciona:

(...) a racionalização (explicações coerentes, do ponto de vista lógico, cujos motivos verdadeiros não se apercebem); o individualismo (atitude de fechamento, isolamento ou silêncio sem considerar a causalidade que lhes são atribuídas como impotência dentro da situação de trabalho (conflitos entre colegas, falta de espírito de equipe); a negação (recusa em reconhecer a existência de aspectos desagradáveis em suas experiências, negando a percepção da realidade); e, por fim, a passividade (atribuição

das características de imutabilidade e imobilidade à organização do trabalho, o que resulta em um papel passivo diante das imposições e das possibilidades de transformação). (p. 154).

Dejours (2013) pontua que, ao contribuir com a cooperação e a organização do trabalho, os indivíduos almejam o reconhecimento que extrapola o valor monetário, constituindo-se de valores simbólicos que se configuram como julgamentos da utilidade e julgamento da beleza.

O primeiro julgamento refere-se à apreciação da utilidade econômica, social e técnica que os superiores fazem em relação a subalternos, destes, em relação a seus superiores e às pessoas que tem acesso aos serviços prestados pela organização do trabalho (no caso dos professores, os alunos). O julgamento da beleza é proferido por seus pares e só pode ser realizado por pessoas que realmente conhecem como é de fato o trabalho. Caso contrário, não conseguirá identificar o quão original e valiosas foram as alterações e contribuições inseridas no real do trabalho para que a atividade fosse realizada de forma satisfatória, sendo reconhecidas, registradas e até mesmo institucionalizadas. (AUGUSTO; FREITAS; MENDES, 2014, p. 41). Dessa forma, a valorização profissional gera no indivíduo um sentido de pertencimento à equipe e ao coletivo, evita a solidão e fortalece a identidade pessoal e profissional. (DEJOURS, 2013, p. 19).

Corroborando com o autor, Bendassolli e Amaral (2018) e Mendes (2012) afirmam que, sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho, o reconhecimento faz-se essencial para que a construção identitária e a saúde/prazer no trabalho aconteçam. Ao abordar a relação entre trabalho e identidade, Gernet e Dejours (2011) mencionam que a realização do "eu" no campo social acontece por meio do reconhecimento dos pares, diante da atividade de trabalho executada. Nesse sentido, a valorização do esforço e do sofrimento utilizado para a realização do trabalho proporciona ao indivíduo a construção de sua identidade, a qual se manifesta pela vivência de prazer e de realização de si mesmo. (AMARAL, 2018, p. 44).

Ao afirmar a transformação do sofrimento em prazer pela validação atribuída ao fazer do outro, Amaral (2018) ainda pontua que “(...) a identidade não pode ser construída, exclusivamente, no espaço privado” (p. 35), pois é no coletivo do trabalho que as interações acontecem e a mobilização subjetiva flui, sendo condição para sua existência a relação entre contribuição e retribuição pelo resultado do trabalho. (DEJOURS, 2004, p. 71).

Nessa dinâmica, Ávila e Barcelos (2012) esclarecem que o reconhecimento e validação sobre a qualidade do trabalho antecedem a construção do sentido, fundamental para que a identidade seja consolidada; todavia, os autores reforçam que a ausência do reconhecimento gera uma incógnita em face ao real do trabalho, pois sem ser reconhecido o trabalhador vê como

inúteis suas contribuições e esforços, ocasionando uma desestabilização identitária, emocional e social. Dejour (2013, p.27), pontua que “ O trabalho não pode ser neutro no que diz respeito à saúde mental, ou gera o melhor por intermédio da sublimação, ou então gera o pior, a ponto de poder, via sofrimento ético, conduzir à ruína do amor-próprio (...).”

Ademais, para o trabalhador conseguir vencer as barreiras impostas pela Organização do Trabalho, a inteligência prática necessita ser apresentada em um espaço de discussão, onde o coletivo tenha acesso ao novo saber fazer, delibere e incorpore no trabalho; essa relação de reconhecimento conduz à realização profissional e faz com que o sofrimento adquira outro sentido, de prazer. Isto posto, Dejours (1993), afirma que a sublimação implica nas relações consigo mesmo, com o outro e com a sociedade, vinculando-se à gratificação atribuída por seus pares pela contribuição dada às resistências organizacionais. Ao considerar que a transformação do sofrer em prazer acarreta no aumento do nível de sensibilidade, da inteligência do corpo, da constituição profissional e do amor próprio, o ato de sublimar exerce grande influência sobre a identidade do indivíduo, oferecendo-lhes benefícios essenciais à saúde mental. (DEJOURS, 1993, p. 9- 27).

Dejours (2013) afirma que trabalhar não é apenas produzir, é também viver em coletivo; dessa forma, a equipe é chamada a apresentar diferentes modos operatórios utilizados para a realização da tarefa e, de forma consensual, escolhe os que melhor favorecem ao seu desempenho. Essa cooperação só acontece quando a confiança se faz presente entre os indivíduos, pois temem críticas e penalizações por não seguirem à risca as prescrições estabelecidas.

Para a Psicodinâmica do Trabalho, o coletivo não se resume apenas a um grupo constituído naturalmente por indivíduos com objetivos em comum, relaciona-se à construção de regras; acordos normativos técnicos, linguísticos e éticos sobre procedimentos laborais e as preferências de cada trabalho que ao se valerem das inteligências individuais e divergências dos modos operacionais do grupo, apresentam possibilidades de êxitos na construção de compromissos e pactos, a fim de encontrarem soluções para as adversidades oriundas da atividade laboral. (LIMA, 2013, p. 93-94).

Dejours (1999, 2013) apresenta como condições necessárias para a existência da cooperação a visibilidade, a confiança e os espaços de discussão. Segundo o autor, visibilidade implica em expor aos pares as transgressões às prescrições laborais, as quais são marcadas por sentimentos de prazer causados pela inventividade/expertise e pela vivência de culpa por verbalizar o que foge às prescrições.

Lima (2013, p. 93) reforça ser de suma importância que os pares conheçam e entendam

o trabalho do outro, pois a visibilidade dada ao fazer pode tornar inteligível o modo operacional de seus pares, configurando-se, portanto, um risco subjetivo que só é vencido se for estabelecida a confiança entre os membros do grupo.

Para além da confiança, também é imprescindível a comunicação entre ostrabalhadores(as). Saber se expressar e expor suas formas de trabalho; escutar o outro respeitando seu posicionamento; lançar mão da inteligência prática e aceitar de forma consensual as decisões tomadas coletivamente, essenciais para o fortalecimento dos laços e a cooperação, são aspectos fundamentais, caso contrário, o individualismo sobrepõe-se ao coletivo e os conflitos surgem. (DEJOURS, 2015). Por isso se mostra tão importante a construção de um espaço de debate democrático no contexto laboral, no qual ocorra a ação comunicativa entre ostrabalhadores(as). Esta construção representa o local da fala, da expressão coletiva do sofrimento e da busca por mecanismos de defesas capazes de (re)construir os processos de subjetivação e do coletivo e de transformar as condições laborais desestruturantes em que os indivíduos se encontram. (MENDES, 1995, p. 3).

Os espaços coletivos e a valorização do agir comunicacional presentes na Psicodinâmica do Trabalho estão ancoradas na teoria da racionalidade crítica e comunicativa desenvolvida por Habermas (1987), que se posiciona na necessidade de se restabelecer na esfera pública espaços de debates racionais. O autor defende que a racionalização só acontece quando os indivíduos são intelectualmente honestos entre si nos espaços públicos de discussão, por meio de regras comunicativas. A chamada Teoria da Ação Comunicativa ou Teoria do Agir Comunicativo se situa em um processo de interação consolidado a linguagem transita livremente, em espaços onde ocorrem compartilhamentos de normas, ideias e novos saberes propícios à construção de argumentos, de consensos e da criação de possibilidades favoráveis à solidificação de grupos para a reconstrução de novas ações. (HABERMAS, 1987, p. 57-70).

Dejours vai se basear nas contribuições da Teoria da Ação Comunicativa de Jürgen Habermas para: (...) analisar os tipos de ação e concentrar-se no agir comunicativo, o qual apoiado na racionalidade comunicativa oferece as bases epistemológicas da noção sobre o trabalho e como o espaço de discussão, aberto a essa racionalidade e interno a empresa, pode operar como condição imprescindível para a cooperação. (FLEURY; BUENO, 2012, p. 232).

Logo, sob a lógica dejoursniana, a utilização dos espaços de discussão possibilita a verbalização das vivências dostrabalhadores(as) que, ao perceberem o antagonismo entre o real e o prescrito, podem desvelar as armadilhas da organização do trabalho que causam a alienação e distúrbios psíquicos. Quando há confiança nos espaços de discussões formais ou informais, as opiniões podem ser livremente expressas e, a partir de um consenso, deliberadas permitindo

a apropriação do grupo de uma nova forma de trabalhar mais ética e reconhecida, assim como a ressignificação do sentido do trabalho. (FLEURY; MACEDO, 2012, p. 231).

### 3 METODOLOGIA

Foi realizado um estudo de natureza qualitativa e de cunho exploratório, cujo aporte teórico baseou-se na teoria da Psicodinâmica do Trabalho, a qual objetiva compreender os aspectos psíquicos e subjetivos mobilizados a partir das relações com a organização do trabalho, estudando os enfoques visíveis e invisíveis derivados das situações de trabalho (HELOANI; LANCMAN, 2006, p. 80), compreensíveis e “(...) expressos pela palavra.” (AMARAL, 2018, p. 69).

Conforme Dejours (2011a), a Psicodinâmica do Trabalho não se configura em uma metodologia de observação e coleta de informações, pois parte do entendimento de que os fatos devem ser extraídos da discussão e, a partir desta, valer-se do exercício de interpretação para construir e validar as informações coletadas, as quais tornam-se ocultas pelas estratégias defensivas.

Para Mendes (2007), “(...) fazer pesquisa em psicodinâmica é desvelar as transformações da organização do trabalho, a eficácia das estratégias, a emancipação dos trabalhadores, a reapropriação de si, do coletivo e das suas condições de poder, das suas funções política e social”. Ainda conforme Mendes (2007), apesar de haver no Brasil algumas variações na metodologia da clínica Psicodinâmica do Trabalho aplicada, o objetivo de identificar as relações entre trabalho, subjetividade e vivências de prazer e sofrimento oriundos da organização do trabalho é mantido.

Segundo Minayo (1994, 2000), a pesquisa qualitativa caracteriza-se pela análise de evidências empíricas baseadas em instrumentos verbais e visuais para compreender determinada realidade.

O estudo de cunho exploratório consiste na realização de uma pesquisa sobre assuntos com poucos estudos anteriores, com objetivo de procurar hipóteses. As técnicas habitualmente utilizadas envolvem levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de casos, cujos resultados são os dados quantitativos e qualitativos. (GIL, 1994, p. 27).

Para a realização desta pesquisa foi traçado o estado da arte, a partir da revisão temática referente ao processo laboral no espaço organizacional, a possível mobilização subjetiva e ressignificação do sofrimento ou o adoecimento e a readaptação docente.

### 3.1 Etapas da pesquisa

Para o levantamento do referencial teórico sobre o tema da readaptação funcional de docentes foram utilizados os descritores Psicodinâmica do Trabalho, Clínica do Trabalho, Readaptação funcional, Readaptação docente, Readaptação de professores e Identidade docente.

No segundo momento realizamos o levantamento e análise de Leis Complementares, Leis Ordinárias, Decretos, Resoluções e Estatuto dos Servidores Públicos produzidos pelos governos federal, estadual e municipal que regulamentam a readaptação de professores(as).

Mediante solicitação da pesquisadora, a direção da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul/CPAN enviou por e-mail um ofício à Secretaria Municipal de Educação de Corumbá/MS (SEMED) solicitando autorização para acesso às informações referentes a(os) professoras(es) readaptadas(os) da Rede Municipal de Ensino de Corumbá/MS. À Secretaria Municipal de Gestão e Planejamento foram solicitadas informações em relação à Classificação Internacional de Doenças dos professores readaptados da Rede Municipal.

Após o recebimento do Termo de Autorização Institucional – TAI- (ANEXO I) da SEMED, e da aprovação<sup>7</sup> da pesquisa pelo Comitê de Ética da UFMS (ANEXO II), foi solicitado ao Superintendente de Gestão de Recursos Humanos o quantitativo de docentes, gestores, gestores adjuntos, coordenadores, dos profissionais lotados na Secretaria Municipal de Educação e dos vínculos empregatícios de cada servidor (ANEXO III).

O questionário (APÊNDICE I) aplicado à Supervisora do Núcleo de Gestão de Pessoas pautou-se em informes sobre os dados secundários referentes ao quantitativo de docentes da Rede Municipal no período de 2018 a 2021; o número de professores readaptados do ensino fundamental I; a lotação desses docentes antes e após sua readaptação funcional; as informações sobre dispositivos legais do município para a readaptação funcional; a orientação aos docentes em relação às documentações exigidas para o processo de readaptação e os critérios utilizados para a lotação dos professores readaptados. O questionário foi aplicado de forma presencial, considerando adotarem as normas de segurança contra o Coronavírus 19 e os envolvidos terem sido vacinados.

Os critérios para participação da pesquisa foram: serem professores atuantes no ensino fundamental I da Rede Municipal de Corumbá/MS, readaptados de função entre os anos de 2018 a 2020 e lotados na zona urbana. Os de exclusão: serem professores readaptados de função

---

<sup>7</sup> Pesquisa aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFMS/CPAN: CAAE 53117121.7.0000.0021- Parecer 5.448.723

em anos anteriores ou posteriores ao período 2018 a 2020; lotados no ensino fundamental II, na educação infantil e na zona rural.

Diante dos critérios estabelecidos foram encontrados 7 professores, os quais foram contatados pela pesquisadora por telefone e aplicativo de WhatsApp. Nesse momento, foram convidados a participar voluntariamente da pesquisa e de um encontro presencial, para que fosse possível a apresentação do projeto, dos objetivos e da metodologia a ser utilizada, sendo esclarecida a possibilidade de aceitar ou rejeitar a participação, ou mesmo de desistir ou não responder a alguma questão durante a pesquisa, mesmo após ter dado o aceite. Dos 7 profissionais contatados (1 homem e 6 mulheres), 2 desistiram - 1 por encontrar-se internada e outro justificou a recusa por não se sentir estabilizado emocionalmente para abordar a temática.

Devido ao número reduzido de participantes (n=5) e do universo restrito em que se enquadravam, com o objetivo de resguardar a identidade das profissionais e evitar consequências prejudiciais às mesmas, o nome das professoras não foi repassado à SEMED.

Após aceitarem participar da pesquisa foi enviado individualmente às readaptadas, sem compartilhamento de informações, um *link* por meio eletrônico usando a plataforma gratuita do *Google* Formulários com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE II), e o Inventário de Riscos e Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRIS). Entretanto, somente 1 (uma) professora preencheu o IRIS (ANEXO IV) virtualmente, as demais preencheram o documento físico entregue pessoalmente a elas. Quanto ao TCLE, foi assinado no ato da entrevista.

As entrevistas foram transcritas na íntegra, sendo posteriormente definidas as categorizações e as análises dos núcleos de sentido (ANS). Por fim realizamos a correlação entre os dados obtidos através do IRIS e da ANS.

### 3.2 Instrumentos

Para mapear esta pesquisa foram utilizados como instrumentos: o Inventário de Riscos e Sofrimento Patogênico no Trabalho e a entrevista semiestruturada (APÊNDICE III). O Inventário de Riscos e Sofrimento Patogênico no Trabalho foi elaborado por Mendes (1999, 2003) tendo como estrutura os fatores *Utilidade, Indignidade e Reconhecimento*, fundamenta-se na avaliação dos indicadores de prazer-sofrimento nas organizações no trabalho e objetiva fornecer subsídios para análise da clínica de cooperação, além de realizar o diagnóstico de riscos.

Aberto para aplicação e disponível no livro “Clínica psicodinâmica do trabalho – o sujeito em ação” (MENDES, 2012), o IRIS foi aplicado através do *Google Forms* e formulário



impresso, atendendo à solicitação da maioria das participantes (n=4), e teve a duração de aproximadamente 10 minutos. A utilização do IRIS como instrumento de pesquisa dispensou a aplicação do questionário sociodemográfico, por já ser contemplado no Inventário.

A adaptação e flexibilidade desta pesquisa à metodologia da Psicodinâmica do Trabalho consistiu na utilização da entrevista semiestruturada e na interação com as participantes, definida por Minayo (2004) como fundamentais para a realização da pesquisa qualitativa.

A entrevista semiestruturada ocorreu após a aplicação do IRIS e, ao priorizar a escuta das participantes, buscou perceber principalmente o conteúdo psicológico. O conteúdo da entrevista versou sobre a trajetória ocupacional e a vivência na nova ocupação para desvelar como se deu a perda da identidade docente, a construção de uma nova carreira, a partir da nova vivência como professoras readaptadas e da relação intersubjetiva com os pares e a inserção num coletivo profissional diferente.

A data e horário das entrevistas foram agendados antecipadamente, contemplando a disponibilidade das participantes. Com a duração de aproximadamente 40 minutos, foram realizadas em local escolhido pelas participantes e gravadas em áudio e vídeo para posterior transcrição e análise. Com o objetivo de assegurar uma maior fidelidade das entrevistas, optou-se pela transcrição literal, a qual foi realizada por meio da plataforma gratuita *Google Docs*.

### 3.3 Sobre a análise de conteúdo

O conteúdo das entrevistas contemplou os aspectos propostos pela Análise Clínica do Trabalho. A apreciação das entrevistas foi submetida à Análise dos Núcleos de Sentido (ANS) proposta de Mendes (2007) que se organiza em três etapas: pré-análise, exploração do material coletado e tratamento dos resultados e a inferência e interpretação dos dados. A pré-análise consiste na organização dos materiais coletados; a segunda etapa, na exploração do material e, por fim, o tratamento dos resultados obtidos, o qual poderá ser capaz de “(...) apoiar-se nos elementos constitutivos do mecanismo clássico da comunicação: por um lado, a mensagem (significação e código) e o seu suporte ou canal; por outro, o emissor e o receptor.” (BARDIN, 1977, p. 133).

A partir da verbalização das participantes foram definidas para a análise das narrativas as categoria: 1. Viver a docência antes do adoecer: escolha e identidade profissional ( Organização do Trabalho (ausência de sentido e gestão por resultados); Sentimentos relacionados ao trabalho no exercício da docência (gratificação e penúria); 2. O processo de adoecer: o adoecimento e os percalços da readaptação: patologias (artrose, depressão síndrome

do pânico e limitações físicas); 3. A inserção em nova função laboral (Organização do Trabalho posterior à readaptação; invisibilidade do real frente ao prescrito: legislação e tarefas; número insuficiente de funcionários; Condições de trabalho (estrutura predial inadequada, ausência de acessibilidade ao local de trabalho, número insuficiente de funcionários; sentimentos e afetos (desprezo e rejeição, decepção e desencanto, inconformismo, decepção, insegurança e vergonha; violências (crueldade na perícia médica e relações abusivas por parte de colegas e da chefia); defesas na readaptação (negação de patologia, remoção de unidade de ensino, aceleração); patologias sociais (Patologia da gratidão); realização e mobilização subjetiva na readaptação (uso e valorização institucional da inteligência prática, luta permanente pela garantia dos direitos, espaço para diálogo), sendo todas as classificações atravessadas pelo reconhecimento e pela identidade profissional.

Já a avaliação do IRIS foi realizada conforme proposta nos eixos: *Utilidade, Indignidade e Reconhecimento*, onde: *Utilidade* refere-se a sentir-se valorizada, fazer desenvolver um trabalho importante para si e para a organização, clientes e/ou sociedade; *Indignidade* em sentir-se injustiçada, insatisfeita, desanimada e desgastada com seu trabalho e *Reconhecimento* em sentir-se qualificada, aceita e admirada pelos colegas/chefia(s) e livre para expressar o que pensa e sente em relação ao labor.

O IRIS possui escala de 1 a 5 pontos, assim especificados: 5 (sempre), 4 (frequentemente), 3 (às vezes), 2 (raramente) e 1 (nunca), sendo 3 o ponto médio da escala. A avaliação do inventário deve ser feita separadamente por fator e depois de forma global, articulada com os referenciais teóricos da Psicodinâmica do Trabalho. Para análise fatorial individual, considera-se o resultado crítico quando a média final apresentar 0,5 de desvio para mais ou para menos. Fatores formados por itens positivos, como *Utilidade e Reconhecimento* considera-se crítico quando a média for inferior a 3,5; moderadas quando as médias variarem entre 2,5 e 3,5; e ausentes quando superior a 3,5. No fator *Indignidade*, onde os itens são negativos, consideram-se riscos críticos quando a média for superior a 3,5; moderado entre 2,5 e 3,5, e ausente inferior a 2,5. Já a avaliação geral segue como critérios:

Riscos críticos: quando dos 3 fatores, 2 apresentarem riscos críticos ou quando um apresentar-se como crítico e os demais moderados;

Riscos moderados quando 3 fatores se apresentarem como moderados ou 2 moderados e um ausente ou um crítico e 2 ausentes; e

Riscos ausentes, quando os 3 fatores se apresentarem como ausentes ou pelo menos dois ausentes e um moderado.

### 3.4 Local da pesquisa: a Rede Municipal de Ensino de Corumbá/MS

Corumbá/MS é um município do Estado de Mato Grosso do Sul, fundado em 21 de setembro de 1778. Situada às margens do Rio Paraguai, faz fronteira terrestre com a Bolívia e o Paraguai, localizando-se a 420 km da capital Campo Grande. Conforme o último levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em julho de 2021, a cidade apresenta estimativa populacional de 112.669 e conta com instituições de ensino públicas (municipais, estaduais e federais) e privadas, as quais ofertam as etapas da educação básica e superior.

De acordo com Censo Escolar de 2021, a REME Corumbá/MS é constituída por 28 escolas; 17 localizadas na área urbana, 11 na área rural e 12 CEMEIS. As unidades de ensino da zona rural dividem-se em escolas do campo e escolas das águas; as do campo localizam-se nas áreas secas do município, geralmente em assentamentos e a das águas localizam-se em regiões mais baixas, banhadas pelos rios Paraguai e Taquari. Ofertando a educação infantil e o ensino fundamental, são atendidos 15.104 alunos, matriculados no Ensino Regular, na Educação de Jovens e Adultos e na Educação Especial.

Atualmente<sup>8</sup>, o quadro de lotação dos docentes da REME - Corumbá/MS é composto por 1314 profissionais de educação sendo: 973 efetivos e 341 contratados. Desses, 1156 trabalham diretamente nas unidades de ensino, sendo 815 com vínculos efetivos e 341 vínculos contratados. Nas unidades de ensino, 134 exercem a função de coordenadores pedagógicos, 30 de gestores escolares, 8 de gestores adjuntos, 759 de professores regentes e 25 de professores readaptados, perfazendo o total de 33 readaptações. Já na SEMED/Corumbá/MS são lotados 79 profissionais de educação assim distribuídos: 01 Secretário Municipal de Educação, 01 Secretária Adjunta, 02 servidores cedidos de outros órgãos e 75 assessores técnicos.

Com base nos dados apresentados pela supervisora do Núcleo de Recursos Humanos, entre 2018 e 2020 a educação infantil apresentou o número de 6 professores readaptados; o ensino fundamental I teve 17 e o ensino fundamental II, 10. Em relação à tipologia, foram homologadas 30 readaptações provisórias: 22 em 2018 e 4 nos anos de 2019 e 2020. Com o quantitativo de readaptação reduzido (n=3), o ano de 2018 e 2019 apresentaram respectivamente 1 e 2 readaptações definitivas homologadas e, em 2020, não se observou readaptação definitiva, conforme tabela 1.

---

<sup>8</sup> Fonte: SEMED Corumbá, 2021.

Tabela 1 - Quantitativo de readaptações conforme tipologia no período de 2018 a 2020

Ano	Readaptação provisória	Readaptação definitiva	Total
2018	22	1	23
2019	4	2	6
2020	4	0	4
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>33</b>

Fonte: Desenvolvida pela autora a partir de informações fornecidas pela SEMED, dezembro de 2021

Dentre as instituições que possuem professores em readaptação, no período de 2018 a 2020, identificamos 4 CEMEIS e 12 escolas, destas, apenas 1 localizada na zona rural. Nesse recorte temporal, observou-se a remoção de 3 profissionais para outras unidades de ensino.

### 3.5 Participantes da pesquisa

Os sujeitos da pesquisa foram 5 professoras do ensino fundamental/anos iniciais da Rede Municipal de Corumbá/MS readaptadas de função entre os anos de 2018 a 2020, lotadas em unidades distintas da zona urbana, sendo todas as professoras readaptadas em definitivo e dentre elas, duas aposentadas, uma com carha horária de 20 horas e outra com 40 horas, sendo 20 horas de aposentada.

A escolha por estudar professores do ensino fundamental/anos iniciais justificou-se pelo número de readaptados levantado (n=17) ser superior ao número apresentado no fundamental/anos finais (n=10) e da educação infantil (n=6), conforme informações obtidas mediante consulta ao Diário Oficial de Corumbá/MS /Secretaria Municipal de Educação, no período de janeiro de 2018 a dezembro de 2020<sup>9</sup>, ratificadas pelo Núcleo de Recursos Humanos da SEMED Corumbá/MS em dezembro de 2021.

A participação dos sujeitos foi voluntária e tiveram plena autonomia para decidirem em continuar ou não participar do estudo, tendo a liberdade para retirarem o consentimento a qualquer momento, sem serem penalizadas ou receberem algum tipo de compensação financeira e/ou custo decorrente da pesquisa.

### 3.6 Características ocupacionais e de adoecimento das professoras readaptadas.

## Quadro 2- Características profissionais e de saúde de professoras readaptadas

<sup>9</sup> Datas e páginas não mencionadas com o objetivo de preservar a identidade dos professores readaptados no período de janeiro de 2018 a dezembro de 2020, possíveis participantes desta pesquisa.

Nome <sup>10</sup>	Formação Acadêmica	Tempo magistério/ Carga horária	Tipo de readaptação	Causas da readaptação	Tempo readaptada	Piora no quadro de saúde decorrente da readaptação	Tratamento
<b>PR1</b>	Letras. Especialização em Planejamento Educacional.	REME Corumbá/MS: 27 anos (aposentada); Rede Estadual: 31anos. Ambos os cargos com 20 h cada.	Definitiva	Depressão, ansiedade e Síndrome do pânico.	5 anos	Agravamento do quadro clínico	Psiquiátrico e psicoterapêutico.
<b>PR 2</b>	Pedagogia. Especialização em Avaliação e Planejamento Educacional	REME Corumbá: 40 anos cargo 1 e 30 anos no cargo 2. Ambos com 20 h. cada.	Definitiva	Artrose no quadril e joelho, obesidade.	5 anos	Depressão	Psiquiátrico, psicoterapêutico e clínico.
<b>PR3</b>	Pedagogia e Psicologia. Especialização em Arte; Educação e Metodologia do Ensino Superior	REME Corumbá/MS: 29 anos; Rede Municipal de Corumbá/MS: 29 anos.	Definitiva	Fratura da extremidad e proximal da tíbia.	5 anos	Agravamento do quadro físico motor, Síndrome do pânico, ansiedade e depressão	Psiquiátrico e psicoterapêutico.
<b>PR4</b>	Pedagogia. Especialização em Educação Infantil	REME Corumbá/MS: 33 anos no cargo 1 (aposentada) e 20 anos no Cargo 2. Em ambos os cargos possui 20h.	Definitiva	LER	8 anos	Artrose, síndrome do gatilho e Osteopenia.	Com ortopedista/ Traumatologista, Reumatologista e Fisioterapia
<b>PR5</b>	Pedagogia Especialização em Planejamento Educacional	REME Corumbá: 15 anos e na REME Ladário: 30 anos. Ambos os cargos com 20h.	Definitiva	Artrose	6 anos	Artrose.	Ortopedista e fisioterapia

Fonte: Elaborado pela autora com base na entrevista realizada com as participantes

<sup>10</sup> Numeração utilizada como identificação das professoras para resguardar a identidade das participantes.

### 3.6.1 Síntese do percurso profissional das docentes

**PR1**- Graduada em Letras pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)/CPAN com especialização em Planejamento Educacional, possui 52 anos de idade e, atualmente, é professora aposentada da Rede Municipal de Ensino de Corumbá/MS (REME). Na ativa atuou por 27 anos, dos quais 22 como professora regente no ensino fundamental, anos iniciais (1º ao 5º ano) \_ preferindo as turmas de alfabetização (1ª e 2ª série) \_ e 5 (cinco) como professora readaptada<sup>11</sup> A escolha pela profissão sofreu influência de uma professora de Língua Portuguesa quando ainda cursava o antigo ginásio, pois além de transmitir-lhes os conteúdos, despertava nos alunos o encantamento pela poesia. No período em que esteve readaptada, trabalhou em 02 escolas e em 01 CEMEI como professora coordenadora. Em uma delas sofreu assédio e discriminação por parte da gestão e até mesmo por gestores de outras unidades de ensino; em outra, sem função alguma, observou que a biblioteca da escola onde estava lotada precisava ser implementada e mais utilizada pelos alunos, chegando a elaborar projetos para serem ali desenvolvidos, tornando-se posteriormente responsável pela biblioteca. No CEMEI, uma das coordenadoras não aceitava sua participação nas questões pedagógicas, solicitando com que desenvolvesse atividades meramente burocráticas, como separar atestados médicos de alunos e professores, passando a exercer funções administrativas. Lotada no Núcleo Pantanal<sup>12</sup>, permaneceu por seis meses sem função alguma. A depressão, a ansiedade e o pânico herdados do ambiente de trabalho, associados à demanda familiar, impediram o exercício em sala de aula e também em iniciar o mestrado profissional, visto ter conseguido aprovação e não dispor de saúde mental para cursá-lo. Na Rede Estadual ministrou aulas de Língua Portuguesa e de Literatura nos ensinos fundamental e médio por 25 anos e há 06, como professora readaptada, exerce a função de Auxiliar de Coordenação, perfazendo a carga horária de 20 horas semanais. Na Rede Municipal encontra-se aposentada desde 2021.

**PR2** - Graduada em Pedagogia pela UFMS e especialização em Planejamento Educacional, possui dois cargos efetivos na REME Corumbá/MS, estando há 40 anos no cargo 1<sup>13</sup> e há 30 anos no cargo 2. O desejo pela profissão foi motivado pela vontade do pai em ter uma filha educadora e, posteriormente, por admirar as práticas pedagógicas da professora que

---

<sup>11</sup> Em 2019, recorte temporal desta pesquisa, a professora “1” encontrava-se readaptada de função.

<sup>12</sup> Nome fictício.

<sup>13</sup> Quantitativo de cargos efetivos: a profissional em questão possui dois cargos efetivos na REME. No cargo 1 possui 40 anos de serviço e 30 anos no cargo 2.

teve no ginásio. Ao cursar o magistério identificou-se com a profissão e optou pelo curso superior em Pedagogia. Em exercício nas unidades escolares, atuou nas primeiras e segundas séries como professora alfabetizadora e de Arte, além de ser licenciada para atuação em outras áreas de conhecimento. Ela é casada, tem 59 anos de idade e apesar de possuir 40 anos de profissão, ainda não pretende se aposentar. A patologia que desencadeou a readaptação foi a artrose no quadril e no joelho com implante de prótese; após a readaptação, a depressão ocasionada pelas limitações laborais e discriminações sofridas no ambiente de trabalho. Como assessora de coordenação pedagógica é responsável pelas turmas iniciais do ensino fundamental I. A locomoção na unidade de ensino é realizada conforme seu ritmo e suas necessidades; quanto às reuniões técnicas e pedagógicas promovidas pela REME em locais que não dispõem de acessibilidade, a PR2 justifica sua ausência, mas solicita que a SEMED lhe repasse a pauta e deliberações da reunião ou conteúdos abordados nas capacitações.

**PR3**<sup>14</sup>- Graduada em Pedagogia e Psicologia pela UFMS, possui 49 anos, destes 20 dedicados ao magistério, sendo profissional estatutária com carga horária de 40h em Arte na REME. Sua readaptação funcional foi motivada por fraturas da extremidade proximal da tíbia decorrente de um acidente de moto ao retornar para casa após o serviço. Mesmo estando readaptada há 5 anos como professora coordenadora, afastou-se da escola por licença médica 3 vezes, sem contar episódios em que necessitou justificar sua ausência por comparecimento à consulta de ordem clínica/ortopédica ou tratamentos psicoterapêuticos ou fisioterapêuticos. O interesse pelo magistério manifestou-se desde menina, quando brincava com os irmãos de escolinha. Como regente gostava das aulas de campo e do contato com a natureza, e na maioria das vezes de lá extraía os recursos para suas aulas de Arte. Gostava de atuar em sala de aula, entretanto não conseguia separar a vida escolar dos alunos, da história de vida deles: carência afetiva, negligência da família e em alguns casos, abusos por eles vivenciados. Acredita ter se cobrado muito e ficar frustrada por não conseguir amenizar o sofrimento dos estudantes. Como readaptada desempenhou funções de auxiliar de disciplina e até mesmo de agente de limpeza; não se sentia útil em seu trabalho. Só obtinha o reconhecimento dos colegas quando “quebrava-lhes o galho”, caso contrário era a professora que inventava desculpas para não ficar em sala. Mesmo sendo readaptada, gestores pediam que “segurasse” a turma na ausência do regente. No processo de readaptação atuou em três escolas e somente nesta última possui tarefas definidas e se sente útil. O afastamento de sala, que se originou por problemas físicos, afetou sua saúde mental. Mazelas da readaptação como preconceitos, descasos, assédios e falta de empatia

---

<sup>14</sup> A PR3 encontrava-se de licença médica no período em que foi realizada a entrevista.

abalam sua saúde mental até os dias de hoje.

**PR4** - Solteira, 58 anos, graduada em Pedagogia pela UFMS/CPAN com especialização em educação infantil. Estatutária na REME aposentou-se do cargo 1 com 33 anos de serviço. No cargo 2, possui 22 anos de serviço (20h). Sua readaptação funcional foi motivada por LER: bursite, tendinite, túnel do carpo, chegou a fazer uma cirurgia no ombro direito e se recusou a operar os pulsos, mesmo possuindo indicação médica. Foi readaptada para exercer a função de coordenadora pedagógica, entretanto sente não ter a mesma credibilidade dada pela chefia à professora coordenadora, pois deve ser sua ajudante apenas. Pelo número restrito de funcionários onde é lotada, acaba exercendo as funções de auxiliar de limpeza e de disciplina. Quando teve que se afastar de sala de aula não ficou emocionalmente abalada, pois as dores eram muitas. Após o processo de readaptação, manifestaram-se outras patologias como a artrose, síndrome do gatilho e osteopenia. Sente por pouco atuar na prática pedagógica. Faz tudo o que lhe é solicitado como: varrer a escola e segurar a sala de aula na ausência do professor regente. Antes de terem uma professora coordenadora na escola, atuou como coordenadora nos dois períodos, durante um mês, com a promessa de complementação de carga horária pela antiga gestão; entretanto, tal solicitação não foi deferida pela SEMED com a justificativa de que o professor readaptado não podem ter complementação de carga horária.

**PR5** - Estatutária da REME de Corumbá/MS e de Ladário, com a carga horária de 20 horas em cada município, graduou-se em Pedagogia pela UFMS/CPAN com especialização em Planejamento Educacional. Divorciada e com 66 anos de idade, 15 foram dedicados ao exercício do magistério na cidade de Corumbá/MS, sendo interrompido pela LER, patologia que acarretou o seu afastamento de sala de aula via readaptação funcional. Como readaptada atua na coordenação pedagógica, mas a maior parte do tempo dedica-se a serviços administrativos na secretaria escolar. Já foi realocada na sala de leitura, mas o seu funcionamento foi encerrado para abertura de novas turmas. Na secretaria escolar suas funções são meramente administrativas e os serviços de digitação que precisa fazer lhes causa muitas dores e desconfortos. Por ser conhecedora de legislações e de suas atribuições como coordenadora pedagógica, entende sua readaptação como desvio de função e se indigna ao ver colega de trabalho readaptado exercendo a função de auxiliar de disciplina, de recepcionista e até mesmo de porteira.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

O objetivo desta seção é apresentar os resultados da pesquisa e das análises do IRIS e de trechos de entrevistas das professoras readaptadas da cidade de Corumbá/MS, por meio da



teoria da Psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 1992, 2006, 2010) e da literatura acadêmica que aborda o processo de realocação funcional em razão de afastamentos de sala de aula por limitações laborais originadas de patologias físicas ou psíquicas.

#### 4.1 Caracterização sociodemográfica das participantes da pesquisa

Conforme o quadro 1, as 5 participantes são mulheres, sendo 3 casadas, 1 divorciada e 1 solteira. Todas possuem ensino superior e curso de especialização: 1 com 2 graduações e 2 especializações e 3 docentes com 1 graduação e 1 especialização. A média de idade das participantes é de 56,8 anos; o tempo médio de serviço na REME é de 37 anos e de readaptação em torno de 8 anos.

#### 4.2 Análise dos elementos fatoriais do IRIS

Ao analisarmos individualmente o fator *Utilidade* do IRIS, obtivemos os resultados: 4,6 (PR1); 4,5 (PR2); 2,4 (PR3); 3,2 (PR4) e 4,8 (PR5), evidenciando-se que apenas a PR3 apresentou risco de sofrimento patogênico, mesmo considerando a margem de 0,5 para mais ( $2,4 + 0,5 = 2,9$ ) ou para menos ( $2,4 - 0,5 = 1,9$ ).

Ademais, ao realizarmos a média fatorial do grupo referente à *Utilidade*, constatamos que a média apresentada pelo grupo ( $=3,8$ ) foi superior a ( $=3,5$ ) ponto máximo referente a essa categorização, concluímos que o risco para o adoecimento dessas profissionais é considerado ausente.

Tabela 2 – Média da análise fatorial do IRIS das professoras

Elementos fatoriais	Média (n=5) participantes	Desvio padrão (-0,5)	Desvio padrão (+ 0,5)
<i>Utilidade</i>	3,87	3,37	4,37
<i>Indignidade</i>	3,11	2,61	3,61
<i>Reconhecimento</i>	3,91	3,41	4,41
Média Geral	3,63	3,13	4,13

Fonte: Elaborada pela autora, Corumbá/MS, 2022

Dessa maneira, chama-nos à atenção os itens referentes à importância do trabalho para a organização e ao orgulho em relação ao labor. Para 66,6% das participantes, a organização reconhece a importância do seu trabalho; embora a mesma proporção ter assinalado no IRIS que desenvolve tarefas que exigem de si conhecimentos e uso de criatividade, sugere-se que a adequação do próprio fazer às expectativas faz com que considerem banais as tarefas que desenvolvem obtendo a média de 3,1, cujos riscos foram classificados em moderados, uma vez que a média fatorial de Indignidade varia entre 2,5 e 3,5, mesmo considerando as margens de

erro (+0,5 e - 0,5).

Neste estudo, o fator *Reconhecimento* apresentou os valores 2,76 (PR1); 4,76 (PR2); 4,46 (PR3); 2,85 (PR4) e 4,76 (PR5), com a média geral de 3,9, a qual classifica como fator risco ao adoecimento ausente visto o resultado apresentar-se superior a 3,5. Evidenciando-se que as participantes qualificadas, aceitas e admiradas por seus pares e livres para expressar o pensamentos acerca das atividades laborais.

Seguindo os teóricos até aqui apresentados(as), as informações obtidas a partir da verbalização dessas profissionais foram organizadas em categorias que tiveram seus elementos de destaque junto aos Núcleos de Sentido correspondentes e nortearam a interpretação dos dados apresentados como elementos introdutórios à proposta dos quadros 1, 2, 3,4 e 5 desta dissertação, didaticamente classificados em:

Categoria 1. Viver a docência antes do adoecer: escolha e identidade profissional.

Categoria 2. O processo de adoecer: o adoecimento e os percalços da readaptação.

Categoria 3. A inserção em outra função laboral.

Categoria 4. Realização e mobilização subjetiva na readaptação.

#### 4.3 Categoria 1. Viver à docência antes do adoecer: escolha e identidade profissional.

Esta categoria apresenta os elementos que impactaram na escolha profissional das professoras entrevistadas, levando em conta a identidade construída, a partir da opção ocupacional e sentido do trabalho.

A constituição identitária das profissionais antes de serem realocadas de função leva em conta as influências sinalizadas na trajetória de vida e seu impacto sobre a subjetividade, os desejos de ordem pessoal, a influência familiar ou, até mesmo, por representação e importância social.

Dentre as narrativas, evidenciamos a paixão das professoras por ensinar; ligações com familiares que ansiavam por filhos professores; a vontade de poder contribuir com a sociedade e por escolhas marcadas por um processo de ensino-aprendizagem permeado por vivências afetivas profícuas. Sinalizadas respectivamente nas narrativas: “Primeiramente eu resolvi ser professora porque o meu pai era apaixonado; ele queria ter uma filha professora. Aí quando ele faleceu, eu usei isso como um dos meus objetivos (...)”. (PR2) Sobre a influência afetiva, outra docente narra: “A influência foi da minha professora de Língua Portuguesa, ela não dava aula só por dar não; ela tinha amor (...) naquilo que ela fazia.(...) esse gostar dela transpôs o conteúdo

e fez com que eu me apaixonasse pelo magistério (...) eu já tinha vontade de ser professora, mas isso só fez crescer.” (PR1)

A partir da verbalização da PR2 é possível identificar que a escolha pela carreira foi instigada pelo desejo do pai em ter uma filha professora; encantado pela beleza da função social desempenhada por uma professora do antigo primário<sup>16</sup>, admirava, reconhecia e valorizava o trabalho docente. A PR3 também teve sua escolha profissional influenciada por memórias afetivas construídas no teatro infantil, quando brincava com seus irmãos e vizinhos de “escolinha” e, também, pelo desejo em retribuir à sociedade, através de seus futuros alunos, o carinho recebido e o conhecimento adquirido no colégio de freiras, o qual frequentou, sendo tal situação exposta na narrativa:

O que me levou a seguir a carreira do magistério, é acho que a influência (...) da minha da minha família, da minha mãe. é de onde eu morava, que na infância casa muito cheia de irmãos e de vizinhança e aí eu é, queria brincar né a gente brincava, para brincar com as crianças um jeito legal era brincar de escolinha, brincar de escola, eu também vim de um colégio de freira que foi muito legal, as irmãs tinha um trabalho muito bonito e aí eu quis imitá-las, sim sempre eu pensei que tudo que eu recebi na escola, que foi muito legal na escola das freiras, eu quando crescesse eu queria fazer daquele jeito, queria transmitir para o outro um pouco do afeto que eu recebi na escola, na escola foi legal (...) (PR3)

Já a PR4 escolheu ser docente pela relevância da carreira do professor(a) à sociedade; atribuiu sua escolha profissional por confiar na profissão docente e na responsabilidade dos professores pela formação ética e cidadã de seus(suas) alunos(as), colaborando com a constituição de cidadãos críticos, atuantes, integrados à sociedade.

Eu sempre quis ser professora para poder dar uma contribuição, mesmo que pequena, para poder mudar a visão das crianças sobre alguns assuntos e conseguir formar cidadãos de bem e críticos, que quando adultos fossem capazes de se inserir na sociedade, melhorando transformando e participando ativamente dela. (PR4)

À vista disso, Pimenta (2002) reverbera que o fazer docente não tem apenas o objetivo de transmitir conhecimentos, habilidades e os valores éticos, mas também o de despertar uma consciência capaz de tornar os alunos em cidadãos críticos e responsáveis pela transformação da sociedade.

Evidencia-se na fala das entrevistadas, a relevância que a atuação em sala de aula tem na vida das professoras. O vínculo afetivo com alunose a contribuição com o desenvolvimento integral dos educandos atribuía-lhes sentido social ao trabalho da docente: “Sim. Gostava de estar em sala de aula com meus alunos. Trabalhar com eles de forma diferenciada e acompanhar o progresso da aprendizagem deles me fazem muita falta”. (PR4). Por conseguinte, nota-se que

além de suprir suas necessidades materiais; ter liberdade para utilizar as estratégias de ensino mais adequadas aos alunos; produzir e contribuir com a sociedade, faz com que a atividade em sala seja-lhes propulsora de prazer.

Na narrativa: “(...) infelizmente eu não tinha muito apoio e valorização, da direção da escola. Entendeu? Mas os técnicos da prefeitura, que lá estavam enquanto eu estava trabalhando o projeto, me deram muito apoio”. (PR1), para que a aprendizagem dos alunos atingisse resultados satisfatórios, a professora utilizou práticas pedagógicas e metodologias diferenciadas por meio de projeto interdisciplinar, no entanto, a não valorização dos esforços, do tempo destinado ao planejamento das atividades e até mesmo dos gastos com os recursos utilizados para o desenvolvimento do projeto, não foram reconhecidos por parte da direção escolar. O julgamento da utilidade fez-se presente apenas pelos técnicos da SEMED os quais conferia-lhes a afirmação no espaço laboral; o gestor mantinha-se indiferente às suas ações. A ausência de reconhecimento e de apoio profissional, aliados às demandas pessoais fragilizavam o quadro de saúde dessa profissional.

Em situação oposta, observamos que o reconhecimento das habilidades da PR2 para atividades artesanais pela gestão permitiu-lhe a experiência de ministrar aulas para séries tampouco imaginadas por ela. As interações socioprofissionais estabelecidas com demais professores; o julgamento pela beleza da atividade desenvolvida e o trabalho coletivo com as regentes de turma tornou-a uma das referências como professora de Arte, não somente na escola, mas em toda Rede, possibilitando-lhe a originalidade de seu trabalho e o reconhecimento de uma identidade que lhe era singular.

Eu era professora alfabetizadora. Eu sempre gostei de primeira e segunda série eu nunca gostava muito do terceiro, quarto e quinto ano. Eu sou até do ensino fundamental 1. Aí depois fui trabalhar com Artes dentro da escola né, porque eu sempre gostei de fazer serviço manuais, essas coisas... aí a diretora me convidou para ser professora de Artes (...). (PR2)

A avaliação das ações laborais por parte da chefia, de colegas de trabalho e até mesmo de os demais integrantes da comunidade escolar como alunos, pais, funcionários, administrativos e a sociedade em geral são importantes para a afirmação de identidade dos professores, visto funcionar como termômetro dos julgamentos da utilidade e da beleza do trabalho desenvolvido. É a partir de a construção de espaços de discussão que os coletivos se fortalecem, as trocas acontecem e a identidade socioprofissional fortalece.

Sendo o trabalho um cenário propulsor de prazer/sofrimento e “(...) mediador central da construção do desenvolvimento, da complementação da identidade e da constituição da vida psíquica.”, observa-se nos relatos abaixo o reflexo do confronto intersubjetivo das profissionais

com o mundo do trabalho.

(...) eu fiquei muito triste com essa diretora por causa que ela não levou em conta todo o meu histórico na escola de professora, não só alfabetizadora, mas como professora que ensaiava os alunos na Festa Junina, sempre fui sempre fui disposta a tudo”.(PR1).

(...) naquela época eu não sentia dificuldade não, até que se tivesse alguma dificuldade eu corria atrás, ia atrás de curso, congresso, viajei muito, fui atrás (...), era muito engajada em saber bastante da minha área, era muito empolgada em seguir essa carreira que é de professor.(PR3).

Os impactos da cultura gerencialista foram observados no discurso da PR3. A intensificação do trabalho docente, a sobrecarga e a ideologia por excelência atravessavam diariamente a vida da professora.

Observa-se a falência dos acordos acerca dos critérios de lotação da professora. À priori, foi informada de que acompanharia a evolução da aprendizagem de seus alunos ministrando aulas em séries subsequentes à sua, entretanto, por não atingir às metas de aprovações desejáveis, o gestor(a) penalizou a docente lotando-a em turma indisciplinada, Como todo trabalho implica em vivências de prazer e sofrimento, seguem narrativas:

(...) Estava com grande dificuldade. E aí, a, a diretora, no outro ano, colocou uns alunos que, meu Deus do céu! Aí ela falou que a culpa era minha porque se eu tivesse passado Pedro, ele não estaria na segunda série, eu falei: - mas como eu ia passar se não tinha condições (...)? (PR1)

(...) eu fiquei muito triste com essa diretora por causa que ela não levou em conta todo o meu histórico na escola de professora, não só alfabetizadora, mas como professora que ensaiava os alunos na Festa Junina, sempre fui sempre fui disposta a tudo. (PR1).

O relato acima reporta-nos à desconsideração da gestão para com a professora que “deu tudo de si” e ao não produzir tanto quanto no início de carreira; por apresentar problemas de saúde e pessoais passaram a receber tratamento diferenciado. Como se houvesse um apagamento de seu histórico profissional. Portanto, “O passado é desvalorizado, vale o que se realiza num presente fulgaz, que logo será sucedido por um futuro, onde as metas poderão ser outras”. (SELIGMANN, 2001, p. X)

Além das precarizações, sobrecarga e apagamento histórico profissional houve relatos da ausência de tratamento igualitário no processo de gestão de pessoas, perseguição e ameaças.

Quando nós fomos lá brigar pelo nossos direitos ele(a) [diretor(a)] não entendeu que era uma luta de todo mundo; (...) ela queria que fôssemos para a luta, para brigar lá pelo auxílio alimentação né, lá em 2013, mas ela não quis assumir a culpa de ter deixado[liberado] os professores e falou que fui eu que fiz a cabeça de todo mundo, entendeu? (...) qualquer falta minha era, era cobrada, enquanto que de muitos, de muitos não eram, não eram problema. Cobrava de uns e não cobrava de outras não, isso aí vai causando uma angústia, uma tristeza, nossa, fiz nesse ínterim aí, porque vinha tudo na minha cabeça que ainda estava a história da sindicância(...) (PR1)

O relato acima refere-se à perseguição pela qual passou a PR1 por participar de uma assembleia sindical. O fato de ter participado de manifestação sindical acarretou em discriminação e perseguições por parte da chefia imediata.

#### 4.4 Categoria 2. O processo de adoecer: o adoecimento e os percalços da readaptação

Lembrando que a readaptação docente está relacionada ao ponto de vista de saúde ocupacional e de limitações físicas e mentais causadas ou não pela ligação à determinado trabalho em exercício, apresentamos os fatores que levaram as professoras a serem realocados em outra função laboral.

Com relação aos sintomas físicos, todas elas apresentaram queixas de dores musculares e nas articulações \_ ombros, pulsos, quadril \_, acarretando às docentes algumas limitações físicas. De acordo com PR3: “(...) eu fiquei fora de sala de aula após um acidente que os médicos decidiram que eu não podia mais estar em sala de aula. Então eu fui readaptada de função.

A PR2 mencionou que seu afastamento ocorreu devido à má postura durante as atividades de artesanato desenvolvidas em casa e, principalmente, na escola, para tornar a aprendizagem mais favorável e o ambiente mais acolhedor. Abaixar, levantar, movimentar-se constantemente em sala, passar atividade no quadro de giz, apagar e levar cadernos para corrigir em casa, além de preocupação com os alunos faltosos e em situação de vulnerabilidade contribuíram para o adoecimento da profissional.

(...) eu estava com artrose aqui no quadril (...) aí devido a muito esforço, eu tive artrose no joelho e eu não tinha mais condições de fazer serviços em pé né? (...) o médico solicitou que fizesse uma readaptação; trabalhar em alguma coisa que não gerasse muito problema de locomoção, porque me locomover, ficar muito tempo em pé, ter que sentar e sala de aula exige muito que o professor se locomova na sala de aula e utilize constantemente o quadro (...). (PR2)

Apenas uma profissional (PR1) apresentou sintomas de sofrimento mental. Problemas como insônia, ansiedade, dores de estômago perda de apetite, esgotamento e pânico marcaram sua trajetória da professora. Conta a professora que o “( . ) doutor X, um amor de pessoa. Ele já tinha visto isso em mim. Ele falou: - você está com depressão! [E depois fui] (...) encaminhada para um psiquiatra (...) fui para Campo Grande (...)”, dando início ao seu afastamento de sala de aula por licença médica, que finalizado após seis meses.

(...) Quando eu voltei das férias a diretora falou assim: você vai ter que pegar esses alunos. Me deu a pior sala de novo. Só que eu falei: você não disse que eu ia acompanhar minha turma? Quando eu entrei na sala, parecia que eu afundei assim... tudo foi afundando e saí correndo [da sala de aula]. (PR1)

No processo de afastamento laboral das docentes, observamos que os sintomas físicos mais frequentes evidenciaram as patologias osteomusculares como artrose, bursite, tendinite e LER e apesar de apenas uma profissional afastar-se por transtorno mental, seu afastamento decorreu de patologias como ansiedade, depressão, pânico chegando a somatizar a seu quadro de saúde doenças como gastrite e úlcera. (PR1)

Após a constatação da doença e a peregrinação por laudos, as profissionais experienciaram a desumanidade na perícia médica, logo, para as profissionais “A perícia sempre causa medo, insegurança.” (PR4), tendo sua fala confirmada pela PR3 ao lembrar do tratamento recebido pela perita quando foi submetida à avaliação médica laboral.

(...) uma vez teve uma médica, acho que do trabalho ( ) aí ela olhou para mim e muito debochadamente, quando eu mostrei minha cicatriz, ela disse: anda daqui para ali. Eu andei. Você está andando assim só agora né? Porque você tem costume de andar normal. Eu me senti extremamente ofendida, como se eu estivesse inventando aquilo! (PR3)

#### 4.5 Categoria 3. A inserção em outra função laboral

Questionadas sobre a utilidade do trabalho desenvolvido após a readaptação, a ausência de sentido ficou evidenciada nas narrativas da maioria das entrevistadas (n=3). No que concerne a esse questionamento, respondeu a PR4: “Não me sinto necessária, pois na verdade somos auxiliares, desenvolvemos trabalhos mais simples”; no discurso da PR1: “Antes [ficava] só lá [na biblioteca], não participava de nada”. A PR3 também relatou:

(...) eu não acho útil meu trabalho não, eu não sinto que ele é útil porque eu não estou aproveitando as minhas potencialidades assim sabe que eu estudei, que eu sei porque eu estou adoecendo assim, eu estou indo, estou ficando triste, estou perdendo a alegria né de viver. (PR3) .

Conforme Dejours (1992), para que a tarefa laboral se constitua de sentido, devem ser consideradas as potencialidades do sujeito construídas ao longo da vida pessoal e profissional; os elementos que levam à realização e a importância da atividade para a organização de trabalho. Ademais, assevera ainda o autor que

A insatisfação em relação com o conteúdo *significativo* da tarefa engendra um sofrimento cujo ponto de impacto é, antes de tudo, mental, em oposição ao sofrimento resultante do conteúdo ergonômico da tarefa. Todavia, sofrimento mental resultante de uma frustração a nível do conteúdo significativo da tarefa pode, igualmente, levar a doenças somáticas (DEJOURS, 1992, p. 61, *grifos no original*).

A mesma situação foi evidenciada por Santos (2015), ao buscar compreender o sentido da readaptação para as professoras das redes municipal e estadual de Campo Grande – MS, no contexto da violência nas escolas. A autora constatou a contradição no processo de realocação, se por um ângulo causa alívio por não retornar à sala de aula, sob outra perspectiva gera conflitos, por não exercerem a função de formação.

(...) ao mesmo tempo que eu, que eu tenho essa vontade de estar na sala de aula, mas aí eu vejo que infelizmente o ser humano mudou muito. Então, depois dessa pandemia, os alunos ficaram muito agressivos, então assim, eu tenho que pensar primeiro na minha filha né, já pensou que eu tenho um troço na sala de aula, como a minha psicóloga fala, que eu tenho que pensar primeiro sua família. Seu querer estar em sala de aula é uma coisa, mas você não pode, você tem que entender isso, já passou, já foi para você, já foi isso aí, já não faz parte mais da sua vida. (PR1)

Ao estudar o sentido do trabalho das professoras readaptadas do Distrito Federal, Amaral (2018, p. 203), pontua que “a falta de sentido das funções que elas passaram a realizar pode ser atribuída ao fato de tratar de atividades pouco valorizadas socialmente e sem continuidade com suas trajetórias profissionais (...)”. Dessa forma, o resultado das pesquisas mencionadas por Santos (2015) e Amaral (2018) sustentam as interpretações no que se referem o sentido do trabalho para as docentes readaptadas de Corumbá/MS.

Ao considerar que o trabalho não se apresenta de maneira passiva às trabalhadoras, Dejours (1992) caracteriza a organização do trabalho como propulsora de prazer e sofrimento, cujos sentimentos dependem da maneira que são estabelecidas as relações do sujeito com o trabalho.

A partir dos relatos, observou-se uma organização do trabalho intolerante ao adoecimento. Conforme já mencionado em seção específica desta dissertação, a Lei Complementar 150/2012 de 04 de abril, a qual institui o plano de carreira e remuneração do magistério municipal de Corumbá/MS e dispõe sobre direitos, vantagens e obrigações de seus integrantes, prevê em seu Artigo 45, § 1º, que “a readaptação definitiva importa na designação do Profissional de Educação para outra função do mesmo cargo, cujas atribuições sejam compatíveis com as suas condições físicas e capacidade laborativa”. Sob esse amparo legal, o prescrito consiste nas atribuições das professoras readaptadas como coordenadoras pedagógicas cujas atribuições estão definidas na legislação acima; no Regimento Escolar e no Projeto Político Pedagógico (PPP) de cada instituição.

Porém, diferente do que ocorre com as professoras coordenadoras e Especialistas em Educação, às quais são designadas tarefas de cunho pedagógicos, a gestão estabelece às



readaptadas, na maioria das vezes, tarefas de ordem administrativa. Segundo os relatos, as professoras readaptadas eram alvo de práticas injustas, de boatos e de comunicação insatisfatória, revelando o mau uso do poder por parte dos diretores que adotavam atitudes autoritárias e desconsideravam as capacidades físicas/mentais das profissionais.

(...) como era readaptada e conhecia a realidade da escola, a diretora me convidou para ficar no lugar da coordenadora que havia se aposentado. Fiquei muito feliz e comecei a trabalhar nos dois períodos imediatamente. Quando chegou o fim do mês, o pagamento da “dobra” não caiu em minha conta. Ao questionar, fui informada que não recebi porque professor readaptado não pode “dobrar”. Conclusão: trabalhei um mês de graça. (PR4)

Tanto a PR3 como a PR4 exerciam a função de auxiliar de limpeza frente à insuficiência de funcionários e à falta de referência à identidade docente construída ao longo dos anos. Varrer o pátio e atuar como servente são tarefas que fazem parte da rotina das professoras readaptadas.

A gente nunca sabe ao certo o que fazer, apesar de ter mais experiência na unidade de ensino, não tenho funções definidas: já varri pátio, sala, fui auxiliar de disciplina e ajudante da coordenação. Tudo! Menos coordenadora. (PR4)

Ainda em relação às prescrições, observamos a ausência de apoio de alguns(mas) gestores(as) para que as profissionais pudessem participar de qualificações e reuniões que poderiam promover-lhes o crescimento profissional. As capacitações são asseguradas às professoras pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (*LDB*), Regimento Escolar e Projeto Político Pedagógico; este direito garantido a todo profissional docente, independente da função que exerça, não estava sendo cumprido por alguns(mas) gestores(as) que pediam para que ficassem “segurando” turma(s) para os regentes irem à formação, ou até mesmo pelo fato de gestores(as) e colegas de trabalho considerarem as pautas dessas formações desconexas das atividades por elas exercidas.

Também a estrutura predial para a readaptação se mostrou insustentável na escola que a PR3 foi realocada. Questionada se ao de acompanhar os alunos para buscar o lanche na cantina era prejudicial à saúde da PR3 devido ao problema osteo obtivemos como resposta:

Muito, porque assim, inclusive eu acho que teve dias que eu comecei a rir para não chorar, porque tinha um cano (...) o piso muito liso e tem alto relevo, assim nas escadas (...) até mesmo o mobiliário (...), onde que eu tenho que atender as crianças, eu não posso subir degrau essas... tem então assim tudo isso. (PR3)

A dificuldade relatada pela PR3 em relação aos elementos que dificultavam sua locomoção pela escola também foi abordada pela PR2. Apesar da unidade de ensino possuir rampas de acesso, locomover-se ainda era uma dificuldade.

(...) um dia eu cheguei fui na rampa lá, aqui tem uma rampa pra gente subir pra

reunião. Por causa da COVID, né, então tinha que ser lá fora. Eu fui subir a rampa, escorreguei e caí de barriga no chão. Sabe...então eu já evito esse negócio; então, essa que é a minha [dificuldade]. (PR2)

A partir dos relatos percebemos que apenas a existência de rampa não oferece segurança, tanto é que a professora acabou caindo; seria necessário piso antiderrapante na escola. Não só em razão das profissionais com dificuldades em locomoção, mas também de toda comunidade escolar que pode sofrer acidentes graves. Com relação aos pisos das instituições, a ABNT NBR 9050:2020 dispõe: “Os materiais de revestimento e acabamento devem ter superfície regular, firme, estável e não trepidante para dispositivos com rodas e antiderrapantes, sob qualquer condição (seco ou molhado).”

Observou-se também a falta de preocupação com a acessibilidade das profissionais ao escolherem os locais para a realização das atividades fora da escola. As reuniões para coordenadores(as) pedagógicos promovidas pela SEMED geralmente ocorriam no auditório da prefeitura, localizado no terceiro andar do prédio, cujo elevador encontrava-se com defeito. Em razão disso, a professora PR2 não comparecia às reuniões onde não houvesse acessibilidade e exigia que a SEMED lhe informasse os assuntos discutidos, não aceitando repasses de informações via coordenadores(as)/gestores(as) de que dela tinham participado.

A PR3 solicitou à SEMED remoção de escola, pois foi readaptada a aproximadamente 7 quilômetros de sua residência. Com problemas de locomoção, trabalhar distante de casa e depender de transporte coletivo dificultou muito seu processo de retorno à escola.

Então, é que é tudo muito novo (...) eu pedi para me mudar de um local que era muito distante, eu gastava 60 reais por dia para ir, porque o trajeto era muito longo, eu tinha que pegar ônibus saindo cedo de casa (...) situações constrangedoras, por exemplo, já teve. Fui perseguida (...) na escola, mudaram meu horário, tentaram adaptar isso aí. Depois pedi para mudar para uma outra (...), mas eu tinha que subir um morro que era muito, muito difícil! Tentei de bicicleta, porque o médico falou que precisava fazer um exercício. Depois precisei fazer outra cirurgia. Eu já não podia fazer exercício, então assim ...tem que estar mudando constantemente, né? (PR3)

Outras tipologias recorrentes de violência são as manifestações de preconceitos e estigmas às profissionais participantes da pesquisa. Ao terem sido questionadas se na readaptação se sentiram constrangidas, as entrevistadas declararam serem humilhadas por não acreditarem na existência de suas patologias, por relacionarem sua enfermidade à malandragem e ao desejo de estarem se beneficiando das doenças.

No relato das professoras certificamos que constantemente as readaptadas são convocadas a darem explicações acerca de sua nova situação funcional. Abordada (PR3) por uma colega de escola, esta deixou subtendida em sua fala que a profissional readaptada gostava da situação funcional em que se encontrava; que é uma oportunista; que o salário referente ao

seu trabalho vem de forma fácil, sem esforço algum. Deixando a entender que por não estar em sala de aula, não merecia que o salário (de readaptada) fosse igual ao do professor regente: “Tive situações muito ruins, (...) eu tava sentada no carro, uma pessoa chegou na porta e disse assim: - eu é que queria ter o que você tem; ganhar o que você ganha e não trabalhar.”

Questionada se na escola havia/houve comentários maldosos que a deixava m constrangida a PR1 disse: “(...) podia até ser que tinha né, (...), sempre, sempre teve. (...), eu já escutei muitas conversas de corredor.... Está fingindo...ou como que faz? Debochando... como que faz para fazer isso (...) já escutei muito isso (...)”.

A PR4 disse ter ficado constrangida quando foi informada de que por ser readaptada não poderia complementar sua carga horária. Portanto, percebe-se que com o indeferimento de sua complementação, foi uma maneira de julgá-la incapaz, sem condições de saúde para atuar no dois períodos. Goffman (2004), sinaliza que ao deixar de considerar o indivíduo como “(...) criatura comum e total, reduzindo-a uma pessoa estragada e diminuída. Tal característica estigma, especialmente quando o seu efeito de descrédito é muito grande (...)” (GOFFMAN, 2004, p. 6)

Sim, por parte da própria Secretaria de Educação. Veem o professor readaptado como incapaz de trabalhar manhã e tarde; um eterno doente.(...) Outra situação, quando ouço ou fico sabendo que alguns colegas fizeram comentários maldosos sobre readaptação...sobre licenças médicas. Fico muito mal!(PR3)

Em relação à PR2, uma colega disse-lhe que foi chamada de aleijada pela diretora. Que na escola já tinha uma aleijada, não precisava de outra. A maneira como a gestora referiu-se à não necessidade de ter a professora em sua escola, foi muito cruel!

Quando (...) ia vir para a escola, ela (uma amiga) falou assim que a diretora ficou desesperada, porque agora ia ficar com duas aleijadas dentro da escola. Ela chegou lá na minha casa para falar. Olha, eu fiquei muito revoltada, fiquei! Cheguei aqui sabe, com o pé atrás com a direção da escola, até magoada com a diretora, (...) quando cheguei aqui eu encontrei uma outra realidade. (PR2)

Traços de crueldade foram utilizados ao chamar as professoras com problemas de locomoção de aleijada. Pairou um questionamento: ou a colega proferiu uma inverdade em relação à fala da diretora, ou a diretora mudou sua postura na presença da docente. Piadas e deboches faziam parte da rotina das readaptadas:

(...) muitas violências (...) uma das últimas eu estava andando depressa pra socorrer uma criança e um(a) chefe bancou me imitou aí ficou rindo... Sabe... jeitinho dela não. Aí falou: - eu sou assim mesmo. Leva mal não! Sei. O jeito dela não é assim se brincou daquele jeito... Às vezes, meu Deus, algum problema. (PR3)

Enfrentando adversidades e sendo alvo de desprezo e rejeição, emergiam afetos e sentimentos como frustração, insegurança, vergonha, medo e inconformismo no exercício da

nova função. Ao saber que a diretora não queria a PR2 lotada em sua escola por considerá-la inválida e incapaz, sentimentos de rejeição e desprezo tomaram conta da profissional.

Foi nessa época que aconteceu esse negócio de falar que eu sou aleijada, que eu não tinha condições de fazer o serviço. Antes de vir pra cá, eu fiquei muito, me senti muito rejeitada, eu chorei muito; sabe, eu não queria vir, tinha dia eu não queria vir trabalhar, sabe, mas depois eu consegui superar isso, essa fase, sabe. (PR2)

As participantes da pesquisa não foram respeitadas como profissionais, tampouco como pessoas. Não houve ética nas relações interpessoais. Normas de boa conduta não foram seguidas, mesmo elencado em todo Regimento Escolar. A ausência de empatia entre os pares refletiu em violência. Nas organizações de trabalho da atualidade, possui valor quem produz; quem atinge à mentas. Quem assim não o faz, é visto como alguém que atrapalha os resultados da produção: “(...) eu já cheguei a ter até pessoa que foi capaz de investigar minha documentação, pra querer ir nos mesmos médicos, cheguei a ouvir isso: (...) seu médico foi bom, você conseguiu sua readaptação rápido, também quero.” (PR3)

Apesar de referir-se à Maria Eduarda [ gestora] como excelente profissional, percebe-se a indiferença da gestora em relação às humilhações, estigmas e assédios direcionados às readaptadas. Quando a coordenadora tratava mal as professoras e o gestor(a) nada fazia, permitia que a violência instaurasse em sua escola.

Sentimentos equivalentes foram experienciados pela PR1, após ser comunicada pela diretora que não ficaria mais lotada na escola em que atuava como regente de sala, mesmo tendo sido informada pela equipe da SEMED de que, por ser readaptada definitivamente, poderia permanecer naquela lotação. Preferiu sair de lá; para ela permanecer trabalhando no local onde não era bem quista lhe traria mais sofrimento, pois entendia que a hostilidade e as condutas abusivas e/ou assediadoras cometidas pela diretora antes de readaptar-se só aumentariam, caso ali continuasse: “Não, ela [a diretora] não me quer, não vou ficar no lugar onde a pessoa não me queira não.” (PR1)

A não aceitação das professoras por parte das gestoras nas escolas em que eram regentes configura o que Barreto e Heloani (2015, p. 15) denomina de intolerância social para além do trabalho. Segundo os autores, na sociedade atual, cuja lógica de gestão pauta-se no produtivismo e na superação de metas, não se aceitam em seu quadro de pessoal profissionais adoecidos, improdutivos ou os que criticam o sistema organizacional no qual estão inseridos.

Sentimentos de frustração também foram experienciados pelas professoras readaptadas. Como ilustração, destacamos o relato da PR3 e da PR4, cujas perspectivas acerca da readaptação eram as mais promissoras possíveis. Continuar atuando no contexto escolar, mantendo o contato com os alunos, poderia minizar o sofrimento por deixarem a sala de aula

contra a vontade: “(...) a readaptação como coordenadora me trazia a esperança de poder continuar contribuindo para a formação de cidadãos de bens” (PR4); já a PR3 revela:

As minhas expectativas eram as melhores do mundo né, que iriam aproveitar as minhas habilidades (...), que me colocaria num local assim, que eu pudesse continuar com aquela alegria que eu tinha de viver de exercitar aquilo que eu estudei né? Não posso estar em sala de aula hoje em dia né, mas aquilo (...) que eu aprendi ainda está na minha mente né e poderia ser aproveitado (...) (PR3)

Pensei em desenvolver diversas atividades; ajudar os colegas que trabalham em sala de aula; buscar atividades e metodologias diferentes. Como professora sempre me senti disposta, útil e necessária. Planos em vão. O que mudou foi a saída da docência. Não mais que isso. (PR4)

Antunes (2018) sublinha os sentimentos de decepção e desencanto de professoras readaptadas do Distrito Federal ao perderem o direito de exercerem a profissão por ela escolhida. (AMARAL, 2012). O discurso da PR1 evidencia os mesmos sentimentos ao mencionar a insatisfação por não se aposentar na profissão que escolheu: “(...), mas não sabem que não é isso que a gente quer (...), minha vontade não era aposentar na coordenação, era aqui ó, no braço dos alunos aqui (...)”

Mesmo compreendendo a necessidade da readaptação, observou-se o inconformismo e o medo das profissionais decorrente das incertezas da vida profissional como readaptadas: remoção de lotação, retorno à escola e funções a serem exercidas por elas, conforme seguem: “No início [da readaptação] fiquei inconformada e com um pouco de medo também (...)” (PR4). O relato da PR4 trouxe à discussão o inconformismo das professoras ao pertencerem à categoria de docentes readaptadas e terem de deixar a atuação em sala de aula.

A narrativa da PR3 é cheio de insegurança, vergonha e sensação de despreparo, não se sentindo capacitada para atuar na coordenação pedagógica, principalmente diante das inovações tecnológicas (diários de classe e planejamentos de aulas on line). Ao serem remanejadas, nem sempre são qualificadas para desempenhar a função de coordenadoras pedagógicas.

(...) parece assim que dá uma insegurança de fazer aquilo que a gente não é habituado (...) eu me sinto de estar nesse cargo que eu ocupo hoje (...) um peixe fora d'água, (...) despreparada. Eu me sinto envergonhada quando eu sou cobrada por coisas que é para eu ter habilidade de fazer e não é um local que eu sonhei estar não, é isso. (PR3)

No exercício do labor, os indivíduos deparam-se com fatores adversos às prescrições laborais que impactam em sua subjetividade e para não adoecer criam estratégias defensivas para minimizar, mesmo que momentaneamente os conflitos oriundos da organização do trabalho; entretanto, quando essas defesas se esgotam ocorre o sofrimento laboral. (DEJOURS, 1990). Dentre as defesas evidenciou-se nesta pesquisa: o presenteísmo, a medicalização, a aceleração e o pedido de remoção da unidade de ensino.

Conforme abordado em seção que trata da teoria Psicodinâmica do Trabalho, no anseio

de sentirem-se úteis e desvinculadas dos preconceitos e estigmas de preguiçosas a elas atribuídos, as docentes não faltavam ao serviço mesmo adoecidas; suas dores e mal-estar não eram socializados com os integrantes da unidade de ensino para não atrapalharem a rotina escolar; preferiam trabalhar adoecidas, ultrapassando suas condições físicas com o desejo de vincularem sua pessoa ao discurso de profissionais responsáveis e comprometidas com a escola.

Portanto, ao adotarem esse excessivo comprometimento utilizavam do presenteísmo para conseguirem a aprovação e reconhecimento da equipe: “(...) eu quero que me queiram ali; eu quero me sentir aproveitada; não gosto de demonstrar que eu tenho dores; aí eu quero mostrar que eu consigo.”(PR3)

Ainda remetendo-nos às defesas, para dar conta do excesso de atribuições, as readaptadas aceleraram seu trabalho com o objetivo de atenderem às necessidades da instituição e sentirem-se úteis, desprezando a condição de profissional readaptado.

Uma vez já cheguei a olhar [o planejamento de ensino], mas atualmente não tem dado tempo, depende da situação, do contexto; (...) cheguei a passar 15 dias direto sem ter tempo de fazer isso, tentar fazer outras coisas, outros serviços que não fossem pedagógicos. (PR3)

(...) olha, eu acho que mudou o seguinte: porque eu tenho...eu tenho que me esforçar mais né? Que eu tenho que, como que fala, cruzar algumas barreiras, eu tenho que às vezes a gente tem que fazer né pra se sentir útil (...). (PR2)

Apesar de toda uma condição inóspita na readaptação, quando solicitada a “segurar” a sala das professoras, assumindo a regência da turma e de lá sair com muitas dores, a PR4 não se sentiu no direito de lembrar ao gestor de que não poderia ministrar aulas; que sua atuação em sala era ilegal e até mesmo comprometedora à direção caso oficializasse a denúncia dessa situação à Procuradoria Geral da União, devido ao fato de o diretor(a) ter sido “bacana” com ela nos momentos dos quais precisou. Além de elucidar o real do trabalho em relação às prescrições laborais, a fala da professora revela a necessidade de ser aceita e valorizada pela equipe e como a gestão do afetivo é aplicada. Embora a “gentileza de o diretor” ser direito assegurado em legislação, assim como não comparecer ao trabalho devido a tratamento de saúde com sessões de fisioterapia e consulta médica, a professora sentia-se na obrigação de atender à solicitação do diretor(a), tal qual uma dívida, acarretando na patologia da gratidão.

Quando as professoras faltam ou vão pra curso, o diretor pede pra eu segurar a sala. Eu fico em sala e dou aula, como não posso erguer meus braços, saio da escola com muitas dores. Fico sem jeito de dizer não. O diretor é muito bacana comigo, sempre me ajuda quando preciso. (PR4).

Porém, o uso de defesas não ajudava na reabilitação. Apesar da maioria das participantes não terem sido afastadas de sala de aula por transtornos mentais (n=4), houve narrativas acerca

do surgimento de novas patologias como síndrome do pânico, ansiedade e depressão após o processo de readaptação, situação relatada pela profissional PR2: “(...) a doença pela qual fui readaptada melhorou, porém surgiram outras; a gente precisa ir tratando!”. Pela PR4, cujo afastamento foi ocasionado por LER, após alguns anos como readaptada foi diagnosticada com osteopenia.

Semelhante às colegas, a PR3 desenvolveu transtorno mental: depressão (PR2) e ansiedade, síndrome do pânico e depressão. Mesmo sendo readaptada, teve negada uma licença e ainda teve de ouvir do profissional responsável pela avaliação pericial que não entendia o motivo da solicitação da licença, pois como readaptada nem em sala estava mais. Ficando subtendido que o que queria mesmo era não trabalhar. Curiosamente, o médico que negou sua licença foi o mesmo que sugeriu sua readaptação. Como perito, não deu atenção à profissional; não se preocupou em realizar uma escuta qualificada; em entender o porquê de a docente estar readaptada e necessitar de afastamento para tratamento de saúde. Por conseguinte, a acusação de simulação, ausências de empatia e de respeito resumem as narrativas das professoras.

#### 4.6 Categoria 4. Realização e mobilização subjetiva na readaptação

A organização que à princípio era muito rígida, tornou-se mais aberta aos conhecimentos e inovações trazidos pela PR1 com a nova diretora; a professora foi capaz de utilizar seus saberes docentes e sua expertise como poetisa, podendo empregar sua criatividade nas atividades laborais. Sentindo-se valorizada e útil à instituição, atribuiu um novo sentido a seu trabalho na biblioteca, pois passou a desenvolver uma atividade mais próxima à desenvolvida em sala de aula. Voltou a conviver com os alunos e até mesmo com seus ex-alunos, uma vez que alguns pais/responsáveis teriam sido seus alunos nessa escola, quando iniciou a carreira de magistério, o que reavivou sua memória afetiva, trazendo-lhe sensação de nostalgia e de alegria.

O uso e a valorização institucional da inteligência prática foram identificados no discurso da PR1 quando questionada sobre sua atuação na biblioteca:

Aí depois que eu fui me impondo né... me impondo, como Marlene era coordenadora, ela falou assim: “- Aí Rosinha, você é de letras, você é poetisa, então você vai ajudar os professores a desenvolver projetos, então eu comecei a me sentir útil mesmo estando ali, (na escola Y) ainda mais, quando saiu a Talita, que ela aposentou, aí a Marlene virou a diretora. Ela me colocou como coordenadora. Assumi o meu carguinho na, na sala da coordenação, mas mesmo assim eu era coordenadora da, que, que fazia o projeto de leitura, a, os projetos na, de teatro, (...) trabalhei com a professora de Língua portuguesa. Nossa! Uma professora que tinha uma boa vontade. Uma vontade enorme de fazer e juntou com a minha então, nossa! Esse livro virou peça teatral, (...) também tivemos outros projetos, todos os livros que tinham. (PR1)

Outro momento observado foi quando a PR1 passou a ser respeitada pela diretora; quando pode desenvolver as funções inerentes ao cargo de coordenadora: “Marlene, assumiu a direção. Aí sim, eu participava das reuniões! Aí ela...ela deu um papel para mim entendeu? Ela teve muito respeito.” (PR1)

A luta permanente pela garantia dos direitos também se mostrou como uma forma de mobilização subjetiva, resignificando o sofrer. Por ter atuado em movimento sindicais, quando soube que seria readaptada a PR2 procurou se informar sobre o processo. Estudando as legislação que abordava a temática, travou uma luta contra a direção e a própria SEMED para que o direito como readaptada lhe fosse assegurado. A docente não aceitou a determinação de ser removida para outra escola, “(...) teve muita conversa que eu....eu ia mudar de escola (...), procurei ler os meus direitos, o que eu tinha de direito, eu falei ninguém mexe comigo (...) bati o pé e fui readaptada, na escola onde era lotada.” (PR2)

A PR3 também precisou lutar para que os direitos em relação à acessibilidade ao transporte coletivo fosse garantido. Por não conseguir subir os degraus, os motoristas eram descorteses quando precisavam descer a plataforma de acessibilidade do ônibus: “(...) uma vez saía no escuro, aí na hora de pegar o ônibus de abaixar aquela plataforma ali de ter motoristas que ficava chateado estressado que demorava aí depois eu reclamei da empresa (...) aí resolveu. Me tratavam muito bem (...).”

A abertura de um espaço para diálogo entre os pares e chefia permitia que os nexos causais do sofrimento sejam discutidos no coletivo. A resignificação do sofrimento para a PR2 ocorreu após esclarecer a situação que muito a abalava: ter sido chamada de aleijada pelo diretor

Eu cheguei aqui ainda fiquei uns quase 6 meses com o pé atrás com a direção da escola, sabe? Eu não me entreguei né? Logo que cheguei, eu fiquei muito magoada, sentida. Eu não confiava nela (na diretora); não falou para mim, mas chegou um dia (...), um dia eu cheguei e falei: - me falaram isso, isso e isso... eu quero saber se é verdade. Aí a gente sentou, conversou e se entendeu. Hoje nós somos amigas. Ela me respeita; eu respeito; ela respeita meus limites e eu respeito os limites dela e a gente segue trabalhando por um bem comum, né? (PR2)

Com base nos relatos, detectamos que o uso da criatividade, a valorização e reconhecimento do ato de trabalhar, (PR1); a luta constante para que os desejos fossem assegurados, a criação de espaços abertos para o diálogo (PR2) e o ambiente organizacional harmonioso após a utilização das estratégias de defesas foram determinantes para que o sofrimento patogênico vivenciado pelas professoras se transforma em sofrimento criativo.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo evidenciou o lugar de reconhecimento no trabalho docente, enfatizando sua contribuição para as vivências de prazer e sofrimento no trabalho. É o sentimento de que aquilo que foi construído fez algo da ordem do reconhecimento. Dessa forma, o reconhecimento ocupa um lugar fundamental para o sujeito, pois reveste de sentido o trabalho, transforma o sofrimento em prazer e contribui para a construção da sua identidade.

A psicodinâmica do reconhecimento pode ser identificada como o elo central da relação do sujeito com a organização do trabalho e isso fica claro a partir das enunciações dos professores acerca de sua prática docente e do quanto o reconhecimento interfere em sua prática pedagógica, enquanto elemento de prazer e sofrimento no trabalho.

A partir das falas das professoras coletadas no grupo, foi possível analisar o quanto a ausência do reconhecimento no trabalho docente é uma grande fonte de mal-estar para o docente. Ter que lidar com a violência no espaço escolar, a precarização do trabalho, a ausência de recursos materiais e humanos e a desvalorização progressiva da profissão tem comprometido a saúde mental e a qualidade de vida desse profissional a cada dia, aumentando a dificuldade de seu trabalho.

O professor sofre pelo desejo de reconhecimento, e este sentimento de desesperança soma-se a um certo constrangimento em relação a seus pares, pais e alunos. Essas manifestações de desconforto batem naquilo que é da ordem do insuportável e causa extremo sofrimento. Adoecido pelas condições do cotidiano escolar, o docente precisa perceber que aquilo que foi construído fez algo da ordem do reconhecimento, o que o afastará um pouco do sentimento de desamparo.

A Psicodinâmica do Trabalho trouxe muitas contribuições para o campo da Psicologia do Trabalho e, em especial, para a área da Saúde Mental e Trabalho. A abordagem dejouriana veio suprir uma lacuna histórica nos estudos sobre os impactos do trabalho sobre a vida mental ao reforçar a centralidade do trabalho na compreensão não apenas da doença, mas também da saúde e de quão amplo e abrangente é esse conceito que por anos foi visto como apenas a ausência de doenças.

Ao realizar essa pesquisa, aprofundando-se em artigos e especialmente nas conceituações da Psicodinâmica de Trabalho pôde-se concluir outras formas de se olhar para a organização do trabalho, para o homem, para o trabalho em si e para as situações diárias.

Abrangentemente, pode-se dizer que os objetivos propostos na pesquisa foram alcançados, e apesar de a institucionalização da readaptação ter ocorrido há 31 anos, no

município de Corumbá/MS percebe-se até hoje as dificuldades encontradas pelos professores que necessitam fazer uso desse instituto que lhes é assegurado em lei.

Foi possível, também, compreender as vivências das professoras e também identificar as experiências de prazer e sofrimento patogênico relativas às novas funções na readaptação, pois apesar de terem sido afastadas de sala de aula, todas as participantes tiveram seu quadro de saúde agravados após a readaptação. Dentre as profissionais, apenas uma não desenvolveu problemas psíquicos. Mesmo adoecidas, as entrevistadas manifestaram o desejo por continuarem atuando em sala de aula, visto considerarem as precarizações do trabalho docente menos agressivas e constrangedoras que a violência por parte de alguns profissionais durante a perícia médica; a predominância de uma organização de trabalho intolerante com as pessoas tidas por incapazes ou que não produzem o quanto é previsto pelo gerencialismo resulta em relações interpessoais marcadas pelo individualismo, assédios, estigmas, discriminações e isolamento por parte de colegas de trabalho, de gestores imediatos/superiores por duvidarem da condição laboral das entrevistadas e pela ausência de um coletivo favorável à cooperação e à mobilização frente ao sofrimento.

Ainda observou-se que a readaptação acontece em meio às condições coletivas de trabalho, como a sobrecarga de aulas, preconceito pelos pares, falta de reconhecimento, que impactam à subjetividade das professoras e atua como fonte de adoecimento.

Outro aspecto evidenciado com a pesquisa foi a sobrecarga de trabalho por assumirem funções que ultrapassavam as prescrições do coordenador pedagógico e a realização de atividades sem sentido, as quais impactaram negativamente na identidade profissional das professoras. Tais fatores sobrecarregaram, destrutivamente, muitos profissionais da educação, porém, seria leviano afirmar que os motivos sociais afetam os docentes de maneira idêntica, ou padronizada, reduzindo os sentimentos, as relações humanas e seus efeitos a classificações que buscam minimizar os efeitos perversos da sociedade capitalista.

Segundo explicitam Nunes, Brito e Athayde (2001), a ausência de uma política voltada à saúde dos funcionários públicos federais, estaduais e municipais passa pelo envolvimento dos profissionais responsáveis pela realização da avaliação médica, os quais desconhecem o trabalho realizado. Além disso, o agravamento da saúde dos profissionais de educação necessita de inovação e aprimoramento nas metodologias de intervenção (SOUZA; BRITO, 2012).

Conforme o exposto, vimos que a readaptação é um processo complexo, gerado por condições coletivas de trabalho e que geram adoecimento. A saúde dos trabalhadores readaptados não pode ser reduzida apenas aos distúrbios clínicos, cuja causa de adoecimento fica centrada nos fatores biomédicos, não se considerando a análise do contexto laboral que

gerou o adoecimento.

Além dos fatores quantitativos aqui revelados, é válido analisar o trabalho em sua totalidade - realizado por seres humanos que dedicam seu tempo e possuem uma vida social, o trabalho não deve ser visto apenas como um local onde as adversidades surgem e os indivíduos adoecem físico e mentalmente, mas como um local de troca, de compartilhamento e de aprendizagem e sobretudo, de prazer.

Ao considerar-se que o perfil dos docentes do Ensino Fundamental I seja, em sua maioria, feminino, leva-nos a inferir que se a mulher é a maioria nessa profissão, não podemos deixar de pontuar que as chances de as assediadoras serem mulheres são maiores. Fato comprovado nesta pesquisa, pois dentre os 05 relatos de assédios, apenas 01 foi cometido por homem, o que também nos leva a deduzir que o machismo estrutural e as subordinações sociais em função do gênero legitimaram as situações de assédios sofridas pelas readaptadas, as quais, já fragilizadas pelo seu quadro de saúde não encontraram forças e nem apoio entre colegas para denunciar o assediador.

O assédio moral é basicamente um abuso psicológico que afeta a dignidade, a saúde e a capacidade para o trabalho do profissional e tem efeitos nocivos nas instituições e na sociedade. Trata-se de um fenômeno interpessoal complexo, potencialmente nocivo, mas visivelmente presente no ambiente de trabalho. Via de regra, ele se manifesta de forma sutil e disfarçada, não devendo ser tratado com normalidade; pelo contrário, deve ser realmente combatido. E o ponto essencial para reduzir e/ou lidar com essa prática é conhecer sua origem, entender os motivos que sustentam seu surgimento, entender suas características, peculiaridades e efeitos.

Evidenciou-se também que a intolerância dos pares frente às situações de violência, acarretou às readaptadas transtornos mentais, os quais agravaram ainda mais o estado de saúde das participantes da pesquisa, afetando pois, sua identidade profissional e importância social.

Observa-se que a prática do machismo é perpetuada por meio das condutas de mulheres que atingem cargos mais altos e que para serem respeitadas acabam assumindo comportamentos muito próximo ao dos homens, como desprezo pelas fragilidades, que se apresentam através de seus atos, falas e situações que impelem atitudes de superioridade masculina, legitimando um papel que não condiz com a realidade, afinal, toda mulher pode ocupar um cargo superior em qualquer esfera. Mas o sistema de crenças limitantes que é disseminado no imaginário coletivo gera esse tipo de situação, inclusive e infelizmente, entre mulheres.

Logo, as Instituições de Ensino/Educação, enquanto ambientes de trabalho, também se configuram como palco propício para manifestação do assédio moral (ou outras variantes – também depreciativas, constrangedoras e humilhantes – de agressão psicológica) praticado,

conscientemente ou não, e pelas mais variadas razões, seja, por membros da própria instituição (colegas de trabalho, superiores hierárquicos, alunos/as, dentre outros/as), seja, por membros da comunidade (pais, autoridades e demais cidadãos).

Sendo assim infere-se que o trabalho requer flexibilidade e iniciativas, adaptabilidade às diversas situações que possam ocorrer e a longo prazo é possível ver os prejuízos causados na saúde e qualidade de vida devido aos fatores supracitados que fazem parte da vivência do professor.

O presente estudo não tem a intenção de fazer generalizações ou esgotar o tema da readaptação funcional docente. Em suma, o trabalho, é válido para apontar a necessidade de implementação de políticas públicas que dêem visibilidade ao sofrimento dos professores aos serem afastados de sala; e que o instituto da readaptação não se restrinja apenas à reinserção do profissional ao ambiente escolar, mas que haja um acompanhamento de fato e que se dê a devida atenção à organização na qual esteja inserido.

Por meio da pesquisa, análises e entrevistas, permitiu-se obter novas perspectivas sobre o assunto, e acabou por gerar um interesse em compreender mais sobre este tema, estudando e publicando artigos sobre a temática aprofundando especificamente cada tema aqui relatado.

Então, finalizar este trabalho, mostra-se apenas como conclusão parcial de algo muito maior, tanto da visão de pesquisadora, quanto do assunto estudado, o qual seria impossível dizer que foi esgotado, é apenas o início de novos interesses em realizar novas pesquisas e descobertas sobre o tema, conforme as possibilidades futuras, a partir do que foi aprendido neste trabalho.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, C. B. M.; SILVA, M. R. Reformas para quê? As políticas educacionais nos anos de 1990, o “novo projeto de formação” e os resultados das avaliações nacionais. *Perspectiva*, Florianópolis, v. 26, n. 2, 523-550, jul./dez. 2008.

*A cada dia mais de 100 professores são afastados por transtornos mentais em Sp*. CUT, 2019. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/a-cada-dia-mais-de-100-professores-sao-afastados-por-transtornos-mentais-em-sp-5b1d> . Acesso em: 04 ago. 2022.

AGUIAR, R. M. R.; ALMEIDA, S. F. C. *Mal-estar na educação - O sofrimento psíquico de professores*. Curitiba; Juruá, 2008.

AMARAL, G. A.; MENDES, A. M. B. Readaptação profissional de professores como uma promessa que não se cumpre: uma análise da produção científica brasileira. *Educação em Revista*, Marília, v. 18, n. 2, p. 105-107, 2017. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/educacaoemrevista/article/view/7417>. Acesso em 24 de set. de 2021.

ANTUNES, S. M. P. S. N., *Readaptação docente: trajetória profissional e identidade*. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Metodista de São Paulo, SBC, p. 132, 2014. Disponível em <https://www.metodista.br/revistas/revistas>. Acesso em: 23 de abr. 2020.

ÁVILA, S. F.; BARCELOS, J. D. (2012). *Trabalho, reconhecimento e saúde mental*. In: Anais do I Encontro Brasileiro de Psicanálise e Sedução Generalizada, Paraná. Disponível em: [http://www.ppi.uem.br/ebpsg/anais/Anais\\_I\\_Encontro\\_Brasileiro\\_Psicanalise\\_Seducacao\\_Generalizada.pdf](http://www.ppi.uem.br/ebpsg/anais/Anais_I_Encontro_Brasileiro_Psicanalise_Seducacao_Generalizada.pdf).

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.

BENDASSOLLI, P. F. *Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir*. Revista Subjetividades. v. 11. n. 1. 2011. Disponível em: <<https://periodicos.unifor.br/rmes/article/view/4977>>. Acesso em: 10 de julho de 2020.

AUGUSTO, M. M.; FREITAS, L. G. de ; MENDES, A. M. *Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa*. *Psicol. rev.* (Belo Horizonte), Belo Horizonte, v. 20, n. 1, p. 34-55, 2014. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-11682014000100004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682014000100004&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 19 set. 2022. <http://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9523.2014v20n1p34>.

BARRA, C. M. C. M.. (2013). *Interdisciplinaridade: desafios para pesquisa e publicação*. *Fisioterapia Em Movimento*, 26( Fisioter. mov., 2013 26(4)). <https://doi.org/10.1590/S0103-51502013000400001>

BARRETO, M; HELOANI, R. *Violência Saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais*. *Serviço Social e Sociedade*, n.123, 544-561, 2015.

BRASIL. Lei Federal nº 8112, de 11 de dezembro de 1990.

BOTEGGA, C. G.; PEREZ, K. V.; MERLO, A. R. C. Saúde mental e trabalho - uma construção histórica. *Revista Amazônica*, APESAM/GMPEPPE/UFAM/CNPq/EDUA – ISSN 1983-3415 261 Ano 6, Vol XI, número 2, Jan-Jun, 2013, pág. 261-281. Disponível em: [file:///C:/Users/flaac/Downloads/Saude mental e trabalho uma construcao h.pdf](file:///C:/Users/flaac/Downloads/Saude%20mental%20e%20trabalho%20uma%20construcao%20h.pdf).

BRITO, J.; ATHAYDE, M. Trabalho, educação e saúde: o ponto de vista enigmático da atividade. *Trab. Educ. Saúde*. Rio de Janeiro, v.1, n.2, p.239-266, 2003.

CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout: diferenças segundo níveis de ensino. *Psico*, [S. l.], v. 41, n. 4, n. 4, pp. 495-502, out./dez. 2010. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/4881>. Acesso em: 20 jan. 2023.

CENSO ESCOLAR, EDU, 2021. Disponível em: <https://novo.qedu.org.br/municipio/5003207-Corumbá/MS/censo-escolar>

Corumbá/MS, Lei Complementar nº 042, de 8 de dezembro de 2000, alterada pela Lei Complementar nº 139, de 21 de dezembro de 2010.

Corumbá/MS, Lei Complementar nº 150, de 04 de abril de 2012.

Corumbá/MS, Diário Oficial. Período de 2019 a 2020. Disponível em <http://do.Corumbá/MS.ms.gov.br/Corumbá/MS> Acesso em 18 abr. 2020.

COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E.; SOARES, D. H. P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia e Sociedade*, v. 19, n. 1, p. 29-37, 2007. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3093/309326396006.pdf>. Acesso em 10 de set. de 2021.

DEJOURS, C. *A Loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, C. A sublimação, entre o sofrimento e prazer no trabalho. *Revista Portuguesa de Psicanálise*, Lisboa, n. 33, v.2, p. 9- 28, 2013.

DEJOURS, C. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. *Psicologia em Estudo*, n. 17, v. 3, p. 363-371, 2012.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999.

DUBAR, C. A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. *Cadernos de Pesquisa*, v. 42, n. 146, p. 351-367, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742012000200003>. Acesso em 24 de set. de 2021.

FARIAS, J. V. de; MIGUEL, J. R. Readaptação Funcional: uma voz silenciada no canto da escola. Id online *Rev. Mult. Psic.*, v. 13, n. 44, pp. 301-332, 2019. Disponível em <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/download/1620/2384> Acesso em: 15 de mai. 2020.

FLEURY, A. R. D.; MACEDO, K. B. O mal estar docente para além da modernidade: uma

análise psicodinâmica. Revista AMAzônica, Vol IX, n. 2, 2012, jul-dez, p. 217-238. Disponível em: <file:///C:/Users/flaac/Downloads/Dialnet- O Mal Estar Docente Para Alem Da Modernidade-4047171.pdf>.

GAULEJAC, V. de. *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. São Paulo: Ideias e Letras, p. 7-142, 2007.

GIL, A. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1994.

GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Rio de Janeiro: LTC - Livros Técnicos e Científicos, 4ª Edição, 2004.

HABERMAS, J. *Dialética e Hermenêutica - para a crítica da hermenêutica de Gadamer*. Porto Alegre: L&PM, 1987a.

HALL, D.; GUNTER, H. M. A nova gestão pública na Inglaterra: a permanente instabilidade da reforma neoliberal. *Educação & Sociedade [online]*. 2015, v. 36, n. 132 Disponível em <https://www.scielo.br/j/es/a/wTdg5CVwhqfT4kj5LNRpXtD/?lang=pt#> Acesso em 20 de jan. de 2022.

HELOANI, J. R.; LANCMAN, S. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Revista Produção*, v. 14, n. 3, 2004. p.77-86.

HELOANI, J. R. Saúde mental no trabalho: algumas reflexões. In: MENDES, A. M. (Org.). *Trabalho e saúde: o sujeito entre emancipação e servidão*. Curitiba: Juruá, 2011. p. 153-168.

KRUGMANN, T. F. *Histórias de vida de professoras em processo de readaptação funcional*. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande-MS, p.78 e 156,2015. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/2700>. Acesso em 24 de set. de 2021.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, [S. l.]*, v. 6, p. 79-90, 2003. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25852> . Acesso em: 15 de maio 2021.

LIMA, S.C.C. Coletivo de Trabalho. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A.M.; MERLO, A. R. C. *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013.p 153-157.

MEDEIROS, R. C. F. *Para uma ecologia (mais) humana do professor readaptado*. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade de Brasília, Brasília – DF, 217p., 2010.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia: Ciência e Profissão [online]*. 1995, v. 15, n. 1-3 [Acessado 14 Agosto 2022], pp. 34-38. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009>>. Epub 24 Set 2012. ISSN 1982-3703.

MENDES, A. M. Pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho: a Clínica do Trabalho. In: MENDES, Ana Magnólia (org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 66.

MENDES, A. M. B; ARAÚJO, L. K. R. *Clínica psicodinâmica do trabalho - o sujeito em ação*. Curitiba: Juruá, 2012.

MORAES, R.D. Estratégias defensivas. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A.M.; MERLO, A. R. *C. Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2013.p 153-157.

MINAYO, M. C. S. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: . (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 1994. p. 9-29

MINAYO, M. C. S. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 7. ed. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 2000.

NEPOMUCENO FERREIRA, G.; DUARTE ABDALA, R. Identidade profissional E o estigma social do professor readaptado. *Revista Ciências Humanas*, [S. l.], v. 10, n. 1-1, p. 24-33, 2017. DOI: 10.32813/rchv10n12017artigo14. Disponível em: <https://www.rchunitau.com.br/index.php/rch/article/view/378>. Acesso em: 20 jan. 2023.

NÓVOA, A. *Os professores e sua formação*. Portugal: Dom Quixote, 1995.

*Porque nossos professores estão adoecendo?* FEPEESP. Disponível em: <http://fepesp.org.br/noticia/saude-por-que-nossos-professoresadoecendo>. Acesso em: 15 jun. 2022.

SANTOS, L. M. *O sentido da readaptação atribuído pelas professoras*. Pós Graduação em Psicologia – Mestrado. Universidade federal do Mato Grosso do Sul.Campo Grande, MS, 2015. 136f. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/bitstream/123456789/2459/1/LUCIANA%20MARQUES%20DOS%20SANTOS.pdf>.

SHIROMA, E. Gerencialismo e formação de professores nas agendas das Organizações Multilaterais. *Momento: diálogos em educação*, E-ISSN 2316-3100, v. 27, n. 2, p. 88-106, mai./ago, 2018.

SOUZA, K.R.; BRITO, J.C. Sindicalismo, condições de trabalho e saúde: a perspectiva dos profissionais da educação do Rio de Janeiro. *Ciênc. saúde coletiva*. Rio de Janeiro, v.17, n.2, p.379-388, 2012.

SOUZA, A. N. e LEITE, M. P. Condições de trabalho e suas repercussões na saúde dos professores da educação básica no Brasil. *Educ. Soc., Campinas*, v. 32, n. 117, p. 1105-1121, out.-dez. 2011 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/bTWb5wmPrcTwq49rTRNKfPM/?lang=pt&format=pdf>.

Um a cada quatro professores foi afastado por doenças em 2019. *Diário da Grande ABC, São Paulo*, 10 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://www.dgabc.br/Noticia/3292411/um-a-cada--professores-foi-afastado-por-doencas-em-2019>. Acesso em: 04 ago. 2022.

VIEIRA, R. C. *Readaptação funcional de professores no serviço público: a organização como determinante de conflitos intersubjetivos e dramas pessoais*. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) - Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, p. 118, 2013



## APÊNDICES

### APÊNDICE I - QUESTIONÁRIO APLICADO À SEMED

1. Quantitativo de unidades de ensino da REME Corumbá/MS, e as etapas da Educação Básica ofertadas:
  - a. Zona Urbana:
  - b. Zona Rural:
  - c. Região Ribeirinha
2. Quantitativo de docentes da Rede Municipal de Ensino divididos por etapas:
  - a. Educação Infantil:
  - b. Ensino Fundamental I:
  - c. Ensino Fundamental II:
3. Quantitativo de professores readaptados em:
  - a) 2018- .....Readaptação Provisória:.....Readaptação definitiva:.....
  - b) 2019..... Readaptação Provisória:.....Readaptação definitiva.....
  - c) 2020..... Readaptação Provisória:..... Readaptação definitiva:.....
  - d) 2021..... Readaptação Provisória:.....Readaptação definitiva:.....
4. Quantitativo de professores readaptados:
  - a. Educação Infantil:
  - b. Ensino Fundamental I:
  - c. Ensino Fundamental II:
5. Escolas do Ensino Fundamental I que possuíam professores readaptados no período de 2018 a 2020:

2018	
Escola	Quantitativo
2019	
Escola	Quantitativo
2020	
Escola	Quantitativo

## APÊNDICE II - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO-TCLE

Prezado(a) professor(a), o(a) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Vivências e desafios de professores readaptados na cidade de Corumbá/MS”, apresentada pela pesquisadoras Zenaide Valeria Leite Olarte e Vanessa Catherina Neumann Figueiredo.

O objetivo central do estudo é compreender a relação entre saúde mental, sentido e reconhecimento no trabalho de professores(as) readaptados(as) da Rede Municipal de Ensino de Corumbá/MS. Para isso, serão analisados os sentidos dos professores em relação ao trabalho que desenvolvem após afastamentos da docência e a investigação de como ocorre o processo de desconstrução da identidade profissional dos docentes do ensino fundamental I da Rede Municipal de Ensino de Corumbá/MS após readaptação.

O convite para a participação na pesquisa deve-se ao fato de o senhor(a) ser professor(a) efetivo (a) da Rede Municipal de Ensino de Corumbá/MS; lotado(a) em área urbana, em processo de readaptação temporária ou definitiva, no período de 2019 a 2020, e em exercício em instituição escolar. Sua participação é voluntária, isto é, não é obrigatória, e o(a) senhor(a) tem plena autonomia para decidir se quer ou não quer participar, tendo liberdade para retirar seu consentimento a qualquer momento. De maneira alguma, o(a) senhor(a) será penalizado caso decida não consentir a sua participação, ou desistir da mesma.

Sua participação consistirá em responder o Inventário de *Riscos e Sofrimento Patogênico no Trabalho* (IRIS) elaborado por Mendes (1999, 2003), o qual terá a duração de aproximadamente 10 minutos, e na participação de uma entrevista onde serão realizadas perguntas sobre sua trajetória docente e, em especial, sobre o período em que esteve readaptado(a), sendo esta realizada em áudio e vídeo para posterior transcrição e análise. A data e horário da entrevista serão agendados antecipadamente contemplando a disponibilidade do entrevistado(a). O tempo previsto de duração é de 40 minutos e ocorrerá on-line via Google Meet, mediante autorização dos participantes no TCLE.

Este estudo foi planejado de modo a gerar um mínimo de possibilidades de ocorrência de quaisquer danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural, espiritual ou à sua dignidade, tanto durante, como após a realização do estudo, no entanto, os riscos mínimos que podem ocorrer são: desconforto, constrangimento ou alterações de comportamento durante

Capítulos I, "Da Obrigação de Indenizar", e II, "Da Indenização", Título IX, "Da Responsabilidade Civil").

Em relação aos benefícios, ressalta-se que ocorrerá de forma indireta e posterior, logo, sua participação contribuirá para o conhecimento científico, pois os resultados permitirão a compreensão das relações do professor(a) readaptado na organização do trabalho, na perda de identidade e do subjetivismo, podendo nortear o desenvolvimento de políticas públicas de gestão/acompanhamento que mitiguem o sofrimento desse(a) profissional, além de proporcionar-lhe espaços de discussão durante a pesquisa e junto aos sindicatos.

A qualquer momento, durante, ou depois da pesquisa, o senhor poderá solicitar da pesquisadora informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através do e-mail da pesquisadora [zl.olarte@hotmail.com](mailto:zl.olarte@hotmail.com)

A utilização dos recursos tecnológicos, como *Google* Formulários, *Google Meet* e o WhatsApp são gratuitos e não envolvem custos nem para a pesquisadora, nem para o participante.

Os resultados desta pesquisa serão divulgados em palestras dirigidas ao público participante, artigos científicos, seminários, reuniões e no formato de dissertação. Ao final da pesquisa o entrevistado será convidado a participar de uma reunião, via *Google Meet*, com o intuito de apresentar o resultado do estudo.

O senhor(a) não receberá nenhum tipo de compensação financeira por sua participação neste estudo e também não haverá custo decorrente da pesquisa. A sua participação consistirá em responder individualmente as perguntas de um roteiro de entrevista semiestruturado, via *Google Meet*, e o Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho -IRIS- via *Google Forms*.

Este termo é redigido em duas vias, sendo uma do participante da pesquisa, e outra da pesquisadora. Em caso de dúvidas quanto a sua participação, o senhor(a) pode entrar em contato com a pesquisadora responsável através do e-mail [zl.olarte@hotmail.com](mailto:zl.olarte@hotmail.com), do telefone

(67) 99983-5565, ou por meio do Laboratório de Saúde Mental do Trabalhador, localizado na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campus do Pantanal (UFMS/CPAN), Unidade I. Endereço: Av. Rio Branco 1.270; bairro: Universitário; CEP: 79304-902; cidade: Corumbá/MS/MS.

O Comitê de Ética é a instância que tem por objetivo defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade; e contribuir para o desenvolvimento da pesquisa.

Durante as gravações de áudio e vídeo, poderão apresentar cansaço ou aborrecimento ao responder a entrevista, alterações na autoestima provocadas pela evocação de memórias relacionadas ao ambiente de trabalho e constrangimento ao se expor no momento da entrevista poderão ocorrer. Caso o(a) senhor(a) se sinta constrangido diante de questões da vida ocupacional ou por quaisquer outras razões, pode se recusar a respondê-las ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa. Mesmo que aceite participar, o(a) senhor(a) tem o direito de recusar-se a falar sobre situações que ocasionem sofrimento e constrangimento de qualquer natureza, não sendo necessário esclarecer as razões para tal, sem qualquer penalização ou prejuízo.

Na ocorrência de sofrimento ou constrangimento por debater sobre o sofrimento e patologias decorrentes do trabalho, e caso assim o desejem, os participantes serão encaminhados acompanhados à Clínica Escola da Universidade Federal de Mato Grosso do SUL/Campus do Pantanal para atendimento psicológico.

Em pesquisa on-line, existe o risco de violação de dados, contudo, para minimizar os riscos, como medida de proteção, após a coleta das informações será feito o download dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local a fim de mitigar esse risco, e somente terão acesso a eles as pesquisadoras deste estudo. Ao final da pesquisa, todo material será arquivado por 05 anos, conforme Resolução 466/12 e orientações do CEP/UFMS, sendo descartado ao findar o prazo.

Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações pelo senhor(a) prestadas. Durante a entrevista e preenchimento da Escala I RIS não será solicitado o seu nome, bem como a gravação e a evocação do mesmo. Qualquer dado que possa identificá-lo(a) será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa conforme a Resolução nº 466, de dezembro de 2012, que visa as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas envolvendo Seres Humanos e a Resolução nº 510, de abril de 2016 referente às especificidades éticas das pesquisas nas Ciências Humanas e Sociais (CHS), ambas do Conselho Nacional de Saúde

As informações obtidas durante a entrevista serão utilizadas única e exclusivamente para a execução do presente projeto e as análises preservarão a identidade dos sujeitos entrevistados, sendo, portanto, identificados por códigos ou nomes fictícios.

O (A) senhor(a) poderá solicitar indenização caso algum dano ocorra decorrente da pesquisa em questão (por exemplo a perda do anonimato), conforme os termos da Resolução CNS nº. 466, de 2012, itens IV.3e V.7; e Código Civil, Lei 10.406, de 2002, artigos 927 a 954,

de uma pesquisa dentro de padrões éticos. Dessa forma, o comitê tem o papel de avaliar e monitorar o andamento do projeto de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da não maleficência, da confidencialidade e da privacidade.

Em caso de dúvida quanto à condução ética do estudo, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UFMS (CEP/UFMS), localizado no Campus da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, prédio das Pró-Reitorias 'Hércules Maymone' – 1º andar, CEP: 79070900. Campo Grande – MS; e-mail: cepconep.propp@ufms.br; telefone: 67-3345-7187; atendimento ao público: 7h30 às 11h30 no período matutino e das 13h30 às 17h30 no período vespertino.

marque esta opção se o(a) senhor(a) concorda que durante sua participação na pesquisa seja realizada a gravação em áudio e vídeo.

marque esta opção se o(a) senhor(a) não concorda que durante sua participação na pesquisa seja realizada a gravação em áudio e vídeo.

Corumbá/MS, 24 de fevereiro de 2022.

## APENDICE III – ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

### ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

- a) Fale um pouco sobre a história da sua escolha profissional e de seu trabalho como professora regente.
- b) Após ter vivenciado a regência, acredita na existência de algum(ns) fator(es) que tenha(m) contribuído(s) para o seu adoecimento? Se sim, qual? quais (ais)? Se não, o que leva a crer na inexistência de fator(s) causadores de adoecimento?
- c) Conte-me qual foi a sensação ao saber que seria readaptada? Sua expectativa pessoal e profissional como foi?
- d) Relate como ocorreu o processo de readaptação em sua carreira profissional. Por qual doença foi readaptada, CID?
- e) Você sentiu falta do exercício da docência ou de algo relacionado a ele?
- f) Conte-me sobre o trabalho atual que desenvolve.
- g) Na função de professora readaptada, como você vê a utilidade de seu trabalho para si, para demais integrantes da comunidade escolar e para a sociedade?
- h) Em relação à disposição e orgulho ao desenvolver a nova função, gostaria que comparasse o exercício da docência e a função de professora readaptada.
- i) Fale-me sobre sua participação em relação às questões pedagógicas da unidade de ensino e como exerce sua autonomia profissional no exercício da nova função.
- j) Comente sobre a organização do trabalho em relação a professora readaptada na unidade de ensino em que atua: o reconhecimento de seu trabalho pela gestão e por seus pares; o trabalho em equipe, a motivação.
- k) Conseguiu perceber algum preconceito por parte do gestor ou de seus colegas em relação a sua readaptação? Passou por algum constrangimento em relação a isso? Sofreu assédio?
- l) Gostaria que falasse sobre a concepção que tinha de readaptação funcional e se essa concepção sofreu alteração após experimentar a condição de professora readaptada. O que mudou/não mudou?
- m) Com base na vivência de professora readaptada provisoriamente, o que seria primordial na organização do trabalho para que sua saúde se restabelecesse?
- n) Como imagina o retorno à docência após readaptação? (Pergunta destinada a professora readaptada provisoriamente)
- o) Com base na vivência de professora readaptada definitivamente, mencione fatores que favoreçam ou não, a reversão do processo?
- p) A readaptação profissional acontece após o afastamento do profissional, que por motivo de saúde tenha gozado de licença médica por dois anos consecutivos, e possuía condições laborais de exercer uma função fora de sala de aula. As licenças médicas continuaram a existir pós readaptação? Comente sua resposta

APÊNDICE IV – CATEGORIZAÇÃO 1 - VIVER A DOCÊNCIA ANTES DO ADOECER:  
ESCOLHA E IDENTIDADE PROFISSIONAL

Quadro 3 – Categorização: viver a docência antes do adoecer: escolha e identidade profissional

Elementos		Núcleos de Sentido
Identidade profissional	A escolha profissional	<p>“Eu digo sempre que a influência foi da minha professora de Língua Portuguesa, que ela, Mariléia, que ela não dava aula só por dar não, ela tinha amor; ela tinha... ela tinha tesão naquilo que ela fazia. Então essa, esse gostar dela, essa afetividade passou... passou, transpôs conteúdo e fez com que eu me apaixonasse pelo magistério, que na verdade, anteriormente eu já tinha, eu tinha vontade de ser professora, mas isso só fez crescer, ainda por cima de tudo, ela era uma professora que desafiava a gente.” <b>(PR1)</b>.</p>
		<p>“Primeiramente eu resolvi ser professora porque o meu pai era apaixonado, ele queria ter uma filha professora. Aí quando ele faleceu, eu usei isso como um dos meus objetivos (...).” <b>(PR2)</b></p>
		<p>“O que me levou a seguir a carreira do magistério, é acho que a influência (...) da minha da minha família, da minha mãe. É de onde eu morava, que na infância casa muito cheia de irmãos e de vizinhança e aí eu é, queria brincar né a gente brincava, para brincar com as crianças um jeito legal era brincar de escolinha, brincar de escola, eu também vim de um colégio de freira que foi muito legal, as irmãs tinha um trabalho muito bonito e aí eu quis imitá-las, sim sempre eu pensei que tudo que eu recebi na escola, que foi muito legal na escola das freiras, eu quando crescesse eu queria fazer daquele jeito, queria transmitir para o outro um pouco do afeto que eu recebi na escola, na escola foi legal (...).” <b>(PR3)</b></p>
		<p>“Eu sempre quis ser professora para poder dar uma contribuição, mesmo pequena, para poder mudar a visão das crianças sobre alguns assuntos e conseguir formar cidadãos de bem e críticos, que quando adultos fossem capazes de se inserir na sociedade, melhorando transformando e participando ativamente dela.” <b>(PR4)</b></p>

<b>Identidade profissional no exercício da docência</b>	Trabalho com sentido	“Sim. Gostava de estar em sala de aula com meus alunos. Trabalhar com eles de forma diferenciada e acompanhar o progresso da aprendizagem deles me fazem muita falta.” (PR4)
	Julgamento da utilidade	<p>“(…) infelizmente eu não tinha muito apoio e valorização, da direção da escola. Entendeu? Mas os técnicos da prefeitura, que lá estavam enquanto eu estava trabalhando o projeto, me deram muito apoio.”(PR1)</p> <p>“Eu era professora alfabetizadora. Eu sempre gostei de primeira e segunda série eu nunca gostava muito do terceiro, quarto e quinto ano. Eu sou até do ensino fundamental 1. Aí depois fui trabalhar com Artes dentro da escola né, porque eu sempre gostei de fazer serviço manuais, essas coisas... aí a diretora me convidou para ser professora de Artes (...).” (PR2)</p>
Organização do Trabalho	Gestão por resultados	“(…) Estava com grande dificuldade. E aí, a, a diretora, no outro ano, colocou uns alunos que, meu Deus do céu! Aí ela falou que a culpa era minha porque se eu tivesse passado Pedro, ele não estaria na segunda série, eu falei: - mas como eu ia passar se não tinha condições (...)?”(PR1)
Sentimentos ligados à prática docente	Penúria	“(…) eu fiquei muito triste com essa diretora por causa que ela não levou em conta todo o meu histórico na escola de professora, não só alfabetizadora, mas como professora que ensaiava os alunos na Festa Junina, sempre fui, sempre fui disposta a tudo.” (PR1)
Violências	Assédio Moral	“Quando nós fomos lá brigar pelo nossos direitos ele(a) [diretor(a)] não entendeu que era uma luta de todo mundo; (...) ela queria que fôssemos para a luta, para brigar lá pelo auxílio alimentação né, lá em 2013, mas ela não quis assumir a culpa de ter deixado[liberado] os professores e falou que fui eu que fiz a cabeça de todo mundo, entendeu? (...) qualquer falta minha era, era cobrada, enquanto que de muitos, de muitos não



		<p>eram, não eram problema. Cobrava de uns e não cobrava de outras não, isso aí vai causando uma angústia, uma tristeza, nossa, fiz nesse íterim aí, porque vinha tudo na minha cabeça que ainda estava a história da sindicância(...)" (PR1)</p> <p>"(...)E eu não tive apoio da escola, porque qualquer, qualquer é, qualquer falta minha era, era cobrada, enquanto que de muitos, de muitos não eram, não eram problema. Cobrava de uns e não cobrava de outras não, isso aí vai causando uma angústia, uma tristeza, nossa, fiz nesse íterim aí, porque vinha tudo na minha cabeça que ainda estava a história da sindicância (...)." (PR1).</p>
--	--	---

Fonte: Elaborada pela autora, 2022.

APÊNDICE V- CATEGORIZAÇÃO 2- O PROCESSO DE ADOECER: O ADOECIMENTO E OS PERCALÇOS DA READAPTAÇÃO

Quadro 4 - O processo de adoecer: O adoecimento e os percalços da readaptação

	Elementos	Núcleos de Sentido
Patologias	Limitações Físicas: fratura	“(…) eu fiquei fora de sala de aula após um acidente que os médicos decidiram que eu não podia mais estar em sala de aula. Então eu fui readaptada de função”.(PR3)
	Limitações físicas: artrose no quadril	(…) eu estava com artrose aqui no quadril (...) aí devido a muito esforço, eu tive artrose no joelho e eu não tinha mais condições de fazer serviços em pé né? (...) o médico solicitou que fizesse uma readaptação; trabalhar em alguma coisa que não gerasse muito problema de locomoção, porque me locomover, ficar muito tempo em pé, ter que sentar e sala de aula exige muito que o professor se locomova na sala de aula e utilize constantemente o quadro(...)”. (PR2)
	Transtorno mental: depressão	“(…) doutor X, um amor de pessoa. Ele já tinha visto isso[quadro depressivo] em mim. Ele falou: - você está com depressão! [E depois fui] encaminhada para um psiquiatra. (...) fui para Campo Grande(...)”.(PR1)
	Transtorno mental: síndrome do pânico	“(…) Quando eu voltei das férias a diretora falou assim: - você vai ter que pegar esses alunos. Me deu a pior sala de novo. Só que eu falei: você não disse que eu ia acompanhar minha turma? Quando eu entrei na sala, parecia que eu afundei assim... tudo foi afundando e saí correndo [da sala de aula].” (PR1)
Violências	Desumanidade na perícia médica	“A perícia sempre causa medo, insegurança.” (PR4)
		“(…) uma vez teve uma médica, acho que do trabalho ( ) aí ela olhou para mim e muito debochadamente, quando eu mostrei minha cicatriz, ela disse: anda daqui para ali. Eu andei. Você está andando assim só agora né? Porque você tem costume de andar normal. Eu me senti extremamente ofendida, como se eu estivesse inventando aquilo!” (PR3)

APÊNDICE VI - CATEGORIZAÇÃO 3- A INSERÇÃO EM OUTRA FUNÇÃO LABORAL

Quadro 5- A inserção em outra função laboral

	Elementos	Núcleos de Sentido
Organização do Trabalho	A Invisibilidade do Real Frente ao Prescrito (Legislação e tarefas)	“(…) como era readaptada e conhecia a realidade da escola, a diretora me convidou para ficar no lugar da coordenadora que havia se aposentado. Fiquei muito feliz e comecei a trabalhar nos dois períodos imediatamente. Quando chegou o fim do mês, o pagamento da “dobra” não caiu em minha conta. Ao questionar, fui informada que não recebi porque professor readaptado não pode “dobrar”. Conclusão: trabalhei um mês de graça.” <b>(PR4)</b>
		“A gente nunca sabe ao certo o que fazer, apesar de ter mais experiência na unidade de ensino, não tenho funções definidas: já varri pátio, sala, fui auxiliar de disciplina e ajudante da coordenação. Tudo! Menos coordenadora.” <b>(PR4)</b>
	Ausência de empatia	“(…) minha função eu exerço com a maior tranquilidade, mas os colegas acham que eu tenho que fazer as coisas que eles fazem e eu já sei que eu tenho um laudo que me proíbe e eu não vou fazer.” <b>(PR2)</b>
	Ausência de um coletivo com normas e regras (ética)	“(…) eu já cheguei a ter até pessoa que foi capaz de investigar minha documentação, pra querer ir nos mesmos médicos, cheguei a ouvir isso: (….) seu médico foi bom, você conseguiu sua readaptação rápido, também quero.” <b>(PR3)</b>
Condições de trabalho insustentáveis	Estrutura predial inadequada	“Muito, porque assim inclusive eu acho que teve dias que eu comecei a rir para não chorar, porque tinha um cano, (….)o piso muito liso e tem alto relevo, assim nas escadas(…) até mesmo o mobiliário(…), onde que eu tenho que atender as crianças, eu não posso subir degrau essas... tem então assim tudo isso.” <b>(PR3)</b>

Condições de trabalho insustentáveis	Estrutura predial inadequada	“(…) um dia eu cheguei fui na rampa lá, aqui tem uma rampa pra gente subir pra reunião. Por causa da COVID, né, então tinha que ser lá fora. Eu fui subir a rampa, escorreguei e caí de barriga no chão. Sabe...então eu já evito esse negócio então essa que é a minha (dificuldade).” (PR2)
	Ausência de acessibilidade ao local de trabalho	“(…) quando eu chego no curso que tem uma escada, eu encosto naquela escada e já começo a chorar. Primeiro, disfarço, começo a ter taquicardia, começa a dar sudorese, (...) eu tinha que sentar igual uma lagarta assim, puxando meu corpo para trás né, subindo, o médico proibiu subir escada (...) é assim faz parte da função de coordenador participar de eventos, né?” (PR3)  “Então é que é tudo muito novo (...) eu pedi para me mudar de um local que era muito distante eu gastava 60 reais por dia para ir porque o trajeto era muito longo eu tinha que pegar ônibus saindo de cedo de casa (...) situações constrangedoras por exemplo, já teve. Fui perseguida. (...) na escola mudaram meu horário, tentaram adaptar isso aí. Depois pedi para mudar para uma outra (...), mas eu tinha que subir um morro que era muito, muito difícil! Tentei de bicicleta, porque o médico falou que precisava fazer um exercício. Depois precisei fazer outra cirurgia. Eu já não podia fazer exercício, então assim ... tem que estar mudando constantemente né?” (PR3)
	Número insuficiente de funcionários	“(…) não queria falar, mas (...) falta funcionários, quando falta funcionário dentro de uma escola é, as coisas têm que ser feitas, né? (...) um retorno às aulas então a gente fica sem jeito (...) de deixar do jeito que está o ambiente né, insalubre, às vezes é, joguei água em vaso porque a descarga estragou (...)” (PR3)
Utilidade do trabalho na readaptação	Sentido no trabalho	“(…) então assim, é essas coisas boas que aconteceram assim é, que me trazem alegria, motivação, como eu falei né, minhas poesias, né?” (PR1)  “Eu me sinto [útil]. Tanto é que eu tenho que aposentar até final do ano, (...) eu tenho uma carga de 40 anos e na outra eu fiz 30 agora.” (PR2)

Utilidade do trabalho na readaptação	Sentido no trabalho	“(…) que que eu vou ficar fazendo na minha casa? aqui eu tenho gente pra conversar, eu faço minhas coisas, eu me sinto útil né aqui ainda (…) meu limite é só a locomoção.” <b>(PR2)</b>
		Relevante [meu trabalho].” <b>(PR2)</b>
Afetos e Sentimentos	Desprezo e rejeição	“Foi nessa época que aconteceu esse negócio de falar que eu sou aleijada, que eu não tinha condições de fazer o serviço (...). Antes de vir pra cá, eu fiquei muito, me senti muito rejeitada, eu chorei muito sabe, eu não queria vir, tinha dia eu não queria vir trabalhar sabe, mas depois eu consegui superar isso, essa fase sabe.” <b>(PR2)</b>
		“Não, não, faltou (acolhimento). Porque assim: você é meio deixado de lado”. <b>(PR1)</b>
		“Não, ela (a diretora) não me quer, não vou ficar no lugar onde a pessoa não me queira não.” <b>(PR1)</b>
	Decepção e desencanto	“(…) mas não sabem que não é isso que a gente quer. (...) minha vontade não era aposentar na coordenação, era aqui ó, no braço dos alunos aqui (...).” <b>(PR1)</b>
	Inconformismo	“No início [da readaptação] fiquei inconformada e com um pouco de medo também.” <b>(PR4)</b>
Frustração		“As minhas expectativas eram as melhores do mundo né, que iriam aproveitar as minhas habilidades (...), que me colocaria num local assim, que eu pudesse continuar com aquela alegria que eu tinha de viver de exercitar aquilo que eu estudei né? Não posso estar em sala de aula hoje em dia né, mas aquilo (...) que eu aprendi ainda está na minha mente né e poderia ser aproveitado (...)” <b>(PR3)</b>
		“Pensei em desenvolver diversas atividades; ajudar os colegas que trabalham em sala de aula; buscar atividades e metodologias diferentes. Como professora sempre me senti disposta, útil e necessária. Planos em vão. O que mudou foi a saída da docência. Não mais que isso.” <b>(PR4)</b>

Afetos e sentimentos	Insegurança e vergonha	“(...) parece assim que dá uma insegurança de fazer aquilo que agente não é habituado, (...) eu me sinto de estar nesse cargo que eu ocupo hoje (...) um peixe fora d’água, (...) despreparada. Eu me sinto envergonhada quando eu sou cobrada por coisas que é para eu ter habilidade de fazer e não é um local que eu sonhei estar não, é isso.” <b>(PR3)</b>
Defesas na readaptação	Presenteísmo	“(...) eu quero que me queiram ali, eu quero me sentir aproveitada, não gosto de demonstrar que eu tenho dores, aí eu quero mostrar que eu consigo.” <b>(PR3)</b>
	Presenteísmo	“(...) quando eu chego no curso que tem uma escada, eu encosto naquela escada e já começo a chorar. Primeiro, disfarço, começa a ter taquicardia, começa a dar sudorese (...) eu tinha que sentar igual uma lagarta assim, puxando meu corpo para trás né, subindo, o médico proibiu subir escada (...) é assim, faz parte da função de coordenador participar de eventos, né?” <b>(PR3)</b>
	Medicalização	“(...) Uma situação não sei, tive que trocar meus remédios de novo, a Sertralina só que eu tava tomando, já não tava fazendo efeito, aí tive que voltar pro Rivotril de noite também né e a gente fica acordado à noite, é horrível né?” <b>(PR1)</b>
	Luta permanente pela garantia dos direitos	“(...) teve muita conversa que eu...eu ia mudar de escola, procurei ler os meus direitos, o que eu tinha de direito, eu falei ninguém mexe comigo(...) bati o pé e fui readaptada [na escola onde era lotada].” <b>(PR2)</b>
Remoção de unidade de ensino	“(...) não fiquei readaptada lá [escola de origem], fui lá para Creche Criança Feliz <sup>17</sup> . Eu entrei lá em janeiro <sup>18</sup> , saí em meadosmarço <sup>19</sup> por causa de uma coordenadora lá, que era muito grossa, que tratava os professores muito mal (...) para não criar tumulto né, peguei e saí de lá.” <b>(PR1)</b>	

Patologias do Trabalho	Patologia da Gratidão	<p>“Quando os professores faltam ou vão pra curso, o diretor pede pra eu segurar a sala. Eu fico em sala e dou aula, como não posso erguer meus braços, saio da escola com muitas dores. Fico sem jeito de dizer não. O diretor é muito bacana comigo, sempre me ajuda quando preciso”. <b>(PR4)</b></p>
Violências na readaptação	Hostilidades na perícia médica	<p>“(…) uma vez teve uma médica, acho que do trabalho (…) aí ela olhou para mim e muito debochadamente, quando eu mostrei minha cicatriz, ela disse: anda daqui para ali. Eu andei. Você está andando assim só agora né? Porque você tem costume de andar normal. Eu me senti extremamente ofendida, como se eu estivesse inventando aquilo.” <b>(PR3)</b></p>
		<p>“A perícia sempre causa medo, insegurança. Não tive problemas em passar pela perícia quando readaptei. Problemas mesmo quando preciso tirar licença. Acho que por ser readaptada o médico da perícia pensa que não posso adoecer, tirar licença. O mais estranho é o profissional que solicitou minha readaptação, indeferir a licença médica. E aí, lá vou eu tentar trabalhar doente. Muito triste.” <b>(PR4)</b></p>

	Relações abusivas por chefias e colegas	“Na Escola União, (...) por causa da diretora que mal falava comigo”. (PR1)
		“(…) eu já escutei muitas conversas de corredor está fingindo....ou como que faz? Debochando (...)”. (PR1)
		“(…) tive situações muito ruins (...) eu tava sentada no carro, uma pessoa chegou na porta e disse assim:- eu é que queria ter o que você tem; ganhar o que você ganha e não trabalhar.” (PR3)
	Assédio moral	“(…) ele era o diretor de uma escola. Ele pegou e me desrespeitou lá na feira, falou: PR1 que finge (...) me chamou de cadeirante (...); ele fez outra gracinha comigo (...) foi no açougue, [disse] que eu estava mentindo, que eu estava inventando doença (...) outra vez foi quando nós fomos brigar pelo nosso direito (...) o prefeito não viu, ele me desrespeitou; eu ia jogar a bolsa nele, eu passei mal; ele falou: - e aí? Melhorou? (...) para isso está boa (...)” (PR1)

Fonte: Elaborada pela autora, 2022.



**APÊNDICE VII - CATEGORIZAÇÃO 4 – REALIZAÇÃO E MOBILIZAÇÃO  
SUBJETIVA NA READAPTAÇÃO**

Quadro 6 - Realização e mobilização subjetiva na readaptação

	<b>Elementos</b>	<b>Núcleos de Sentido</b>
Mobilização Subjetiva	Uso e valorização institucional da inteligência prática a valorização e reconhecimento do ato de trabalhar	<p>“Aí depois que eu fui me impondo né... me impondo, como Marlene era coordenadora, ela falou assim: “- Aí Rosinha, você é de letras, você é poetisa, então você vai ajudar os professores a desenvolver projetos, então eu comecei a me sentir útil mesmo estando ali [na escola Y] ainda mais, quando saiu a Talita, que ela aposentou, aí a Marlene virou a diretora. Ela me colocou como coordenadora. Assumi o meu carginho na, na sala da coordenação, mas mesmo assim eu era coordenadora da, que, que fazia o projeto de leitura, a, os projetos na, de teatro, (...) trabalhei com a professora de Língua portuguesa. Nossa! Uma professora que tinha uma boa vontade. Uma vontade enorme de fazer e juntou com a minha então, nossa! Esse livro virou peça teatral, (...) também tivemos outros projetos, todos os livros que tinham.” <b>(PR1)</b></p>
		<p>“Marlene, assumiu a direção. Aí sim, eu participava das reuniões! Aí ela...ela deu um papel para mim entendeu? Ela teve muito respeito”. <b>(PR1)</b></p>
	Luta permanente pela garantia dos direitos	<p>“(...) teve muita conversa que eu....eu ia mudar de escola (...), procurei ler os meus direitos, o que eu tinha de direito, eu falei ninguém mexe comigo (...) bati o pé e fui readaptada, na escola onde era lotada”. <b>(PR2)</b></p>
		<p>“(...) uma vez saía no escuro, aí na hora de pegar o ônibus de abaixar aquela plataforma ali de ter motoristas que ficava chateado estressado que demorava aí depois eu reclamei da empresa (...) aí resolveu. Me tratavam muito bem (...)” <b>(PR3)</b></p>

	Espaço para o diálogo	<p>“Eu cheguei aqui ainda fiquei uns quase 6 meses com o pé atrás com a direção da escola, sabe? Eu não me entreguei, né? Logo que cheguei eu fiquei muito magoada, sentida. Eu não confiava nela [na diretora]; não falou para mim, mas chegou um dia (...), um dia eu cheguei e falei: - me falaram isso, isso e isso... eu quero saber se é verdade. Aí a gente sentou, conversou e se entendeu. Hoje nós somos amigas. Ela me respeita; eu respeito; ela respeita meus limites e eu respeito os limites dela e a gente segue trabalhando por um bem comum, né?” <b>(PR2)</b></p>
--	-----------------------	--

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

**ANEXOS****ANEXO I - TERMO DE AUTORIZAÇÃO INSTITUCIONAL**

**ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL  
MUNICÍPIO DE CORUMBÁ  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO**

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO**

Eu, Genilson Canavarro de Abreu, Secretário Municipal de Educação de Corumbá após tomar conhecimento do projeto de pesquisa “Vivência e desafios de professores readaptados na cidade de Corumbá”, que tem como objetivo compreender a relação entre saúde mental, sentido e reconhecimento no trabalho de professores(as) readaptados(as) da Rede Municipal de Ensino de Corumbá, autorizo a mestrand **Zenaide Valeria Leite Olarte**, aluna do Programa de Pós-Graduação em Educação Social da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul/Campus do Pantanal sob a orientação da Profa. Dra. Vanessa Catherina Neumann Figueiredo, a desenvolver a pesquisa na Secretaria de Educação, e nas escolas do ensino fundamental I da Rede Municipal de Corumbá, que possuem em seu quadro de lotação professores readaptados de função.

Esta autorização está sendo concedida desde que as seguintes premissas sejam respeitadas:

- As informações serão utilizadas, única e exclusivamente, para a execução do presente projeto;
- As pesquisadoras se comprometem a preservar o sigilo referente a identificações dos sujeitos entrevistados, bem como de seus dados, conforme a Resolução 466/12 e a Resolução 510/16, ambas do Conselho Nacional de Saúde;
- Os sujeitos serão voluntários(as), não havendo sanções caso eles(as) não queiram participar da pesquisa; e,
- Os sujeitos só responderão aos instrumentos após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), da autorização da Secretaria Municipal de Educação de Corumbá, e da aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

Corumbá/MS, 23 de setembro de 2021.

Genilson Canavarro de Abreu  
Secretário Municipal de Educação  
Portaria “P” nº9 de 1º de janeiro de 2021.

## ANEXO II - TERMO DE APROVAÇÃO DO CONSELHO DE ÉTICA E PESQUISA



**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

**DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** VIVÊNCIAS E DESAFIOS DE PROFESSORES READAPTADOS NA CIDADE DE CORUMBÁ

**Pesquisador:** ZENAIDE VALERIA LEITE OLARTE

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 53117121.7.0000.0021

**Instituição Proponente:** FUNDACAO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DA NOTIFICAÇÃO**

**Tipo de Notificação:** Outros

**Detalhe:** Carta resposta contendo a alteração do TCLE

**Justificativa:** Notificação enviada atendendo às pendências elencadas pelo CEP.

**Data do Envio:** 24/02/2022

**Situação da Notificação:** Parecer Consubstanciado Emitido

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 5.448.723

**Apresentação da Notificação:**

A pesquisa intitulada Vivências e Desafios de professores Readaptados na Cidade de Corumbá tem o objetivo de compreender a relação entre saúde mental, sentido e reconhecimento no trabalho de professores readaptados da Rede Municipal de Ensino de Corumbá. Os sujeitos da pesquisa serão professores do ensino fundamental I, da Rede Municipal de Ensino de Corumbá readaptados de função entre os anos de 2019 e 2020, sendo 04 readaptados provisoriamente e 02 definitivamente. Será realizado um estudo de natureza qualitativa e de cunho exploratório, cujo aporte teórico basear-se-á na teoria da Psicodinâmica do Trabalho e Clínica do Trabalho, abordagem científica apresentada por Christophe Dejours, na década de 80, pautada no campo do sujeito em relação à organização do trabalho. Para a realização desta pesquisa será traçado o estado da arte, a partir da revisão temática referente ao processo laboral no espaço organizacional, a mobilização subjetiva e a resignificação do sofrimento. Também será

**Endereço:** Av. Costa e Silva, s/nº - Pioneiros, Prédio das Pró-Reitorias, Hércules Maymone, 1º andar  
**Bairro:** Pioneiros **CEP:** 70.070-900  
**UF:** MS **Município:** CAMPO GRANDE  
**Telefone:** (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br



Continuação do Parecer: 5.448.723

levantadas informações secundárias sobre a readaptação dos professores no Núcleo de Gestão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Educação de Corumbá, entrevistas, aplicação de questionários e análise dos resultados obtidos. O ineditismo desta proposta consiste na inexistência de estudos que abordem a temática da readaptação funcional de docentes da Rede Municipal de Ensino de Corumbá, na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul/Campus do Pantanal.

(TEXTO DO PESQUISADOR)

**Objetivo da Notificação:**

Objetivo Primário:

Compreender a relação entre saúde mental, sentido e reconhecimento no trabalho de professores readaptados da Rede Municipal de Ensino de Corumbá.

Objetivo Secundário:

- Caracterizar a política municipal vigente sobre a adaptação docente;
- Identificar as vivências de prazer (sublimação) e sofrimento patogênico relativas às novas funções na adaptação, levando em conta a organização do trabalho, as condições laborais e as relações sociais.

(TEXTO DO PESQUISADOR)

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos:

Este estudo foi planejado de modo a gerar um mínimo de possibilidades de ocorrência de quaisquer danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural, espiritual ou à sua dignidade, tanto durante, como após a realização do estudo, no entanto, os riscos mínimos que podem ocorrer são: desconforto, constrangimento ou alterações de comportamento durante gravações de áudio e vídeo, cansaço ou aborrecimento

ao responder a entrevista, alterações na autoestima provocadas pela evocação de memórias relacionadas ao ambiente de trabalho e constrangimento ao se expor no momento da entrevista. Caso o(a) participante se sinta constrangido(a) diante de questões da vida ocupacional ou por quaisquer outras razões, ele (a) pode se recusar a respondê-las ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa. Mesmo que aceite participar, o(a) senhor(a) tem o direito de recusar-se a falar sobre situações que ocasionem sofrimento e constrangimento de qualquer natureza, não

**Endereço:** Av. Costa e Silva, s/nº - Pioneiros, Prédio das Pró-Reitorias, Hércules Maymone, 1º andar  
**Bairro:** Pioneiros **CEP:** 70.070-900  
**UF:** MS **Município:** CAMPO GRANDE  
**Telefone:** (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br



Continuação do Parecer: 5.448.723

levantadas informações secundárias sobre a readaptação dos professores no Núcleo de Gestão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Educação de Corumbá, entrevistas, aplicação de questionários e análise dos resultados obtidos. O ineditismo desta proposta consiste na inexistência de estudos que abordem a temática da readaptação funcional de docentes da Rede Municipal de Ensino de Corumbá, na Universidade Federal de Mato Grosso do Sul/Campus do Pantanal.

(TEXTO DO PESQUISADOR)

**Objetivo da Notificação:**

Objetivo Primário:

Compreender a relação entre saúde mental, sentido e reconhecimento no trabalho de professores readaptados da Rede Municipal de Ensino de Corumbá.

Objetivo Secundário:

- Caracterizar a política municipal vigente sobre a adaptação docente;
- Identificar as vivências de prazer (sublimação) e sofrimento patogênico relativas às novas funções na adaptação, levando em conta a organização do trabalho, as condições laborais e as relações sociais.

(TEXTO DO PESQUISADOR)

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos:

Este estudo foi planejado de modo a gerar um mínimo de possibilidades de ocorrência de quaisquer danos à dimensão física, psíquica, moral, intelectual, social, cultural, espiritual ou à sua dignidade, tanto durante, como após a realização do estudo, no entanto, os riscos mínimos que podem ocorrer são: desconforto, constrangimento ou alterações de comportamento durante gravações de áudio e vídeo, cansaço ou aborrecimento

ao responder a entrevista, alterações na autoestima provocadas pela evocação de memórias relacionadas ao ambiente de trabalho e constrangimento ao se expor no momento da entrevista. Caso o(a) participante se sinta constrangido(a) diante de questões da vida ocupacional ou por quaisquer outras razões, ele (a) pode se recusar a respondê-las ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa. Mesmo que aceite participar, o(a) senhor(a) tem o direito de recusar-se a falar sobre situações que ocasionem sofrimento e constrangimento de qualquer natureza, não

**Endereço:** Av. Costa e Silva, s/nº - Pioneiros ∩ Prédio das Pró-Reitorias ∩ Hércules Maymone ∩ 1º andar  
**Bairro:** Pioneiros **CEP:** 70.070-900  
**UF:** MS **Município:** CAMPO GRANDE  
**Telefone:** (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br



Continuação do Parecer: 5.448.723

sendo necessário esclarecer as razões para tal, sem qualquer penalização ou prejuízo. Na ocorrência de sofrimento ou constrangimento por debater sobre o sofrimento e patologias decorrentes do trabalho, e caso assim o desejem, os(as) participantes serão encaminhados(as) e acompanhados à Clínica Escola da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul/Campus do Pantanal para atendimento psicológico. Em pesquisa on-line, existe o risco de violação de dados. Contudo, para minimizar os riscos, como medida de proteção, após a coleta das informações será feito o download dos dados coletados para um dispositivo eletrônico local a fim de mitigar esse risco e somente terão acesso a eles as pesquisadoras deste estudo. Ao final da pesquisa, todo material será arquivado por 05 anos, conforme Resolução 466/12 e orientações do CEP/UFMS, sendo descartado ao findar o prazo. Os(As) participantes terão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações prestadas. Qualquer dado que possa identificá-lo(a) será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa conforme a Resolução no 466, de dezembro de 2012, que visa as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas envolvendo Seres Humanos e a Resolução no 510, de abril de 2016 referente às especificidades éticas das pesquisas nas Ciências Humanas e Sociais (CHS), ambas do Conselho Nacional de Saúde. As informações obtidas durante a entrevista serão utilizadas única e exclusivamente para a execução do presente projeto e as análises preservarão a identidade dos sujeitos entrevistados, sendo, portanto identificados por códigos ou nomes fictícios. Na existência de algum dano decorrente da pesquisa o(a) participante poderá solicitar indenização conforme os termos da Resolução CNS no. 466, de 2012, itens IV. 3 e V.7; e Código Civil, Lei 10.406, de 2002, artigos 927 a 954, Capítulos I, "Da Obrigação de Indenizar", e II, "Da Indenização", Título IX, "Da Responsabilidade Civil").

(TEXTO DO PESQUISADOR)

**Benefícios:**

Em relação aos benefícios, ressalta-se que ocorrerá de forma indireta e posterior, logo, a participação dos docentes contribuirá para o conhecimento científico, pois os resultados permitirão a compreensão das relações do(a) professor(a) readaptado(a) na organização do trabalho, na perda de identidade e do subjetivismo, podendo nortear o desenvolvimento de políticas públicas de gestão/acompanhamento nas áreas de educação e saúde que mitiguem o sofrimento desse(a) profissional.

(TEXTO DO PESQUISADOR)

**Endereço:** Av. Costa e Silva, s/nº - Pioneiros ∩ Prédio das Pró-Reitorias ∩ Hércules Maymone ∩ 1º andar  
**Bairro:** Pioneiros **CEP:** 70.070-900  
**UF:** MS **Município:** CAMPO GRANDE  
**Telefone:** (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br



Continuação do Parecer: 5.448.723

**Comentários e Considerações sobre a Notificação:**

Estudo de cunho exploratório e natureza qualitativa.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Foram apresentados: Folha de rosto, projeto detalhado, TCLE, e autorização institucional

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

A recomendação feita anteriormente sobre alteração do texto dia TCLE foi cumprida pelo pesquisador.

A nova versão do TCLE foi adequada e apresentada não havendo pendências.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

CONFIRA AS ATUALIZAÇÕES DISPONÍVEIS NA PÁGINA DO CEP/UFMS

1) Regimento Interno do CEP/UFMS

Disponível em: <https://cep.ufms.br/novo-regimento-interno/>

2) Calendário de reuniões

Disponível em <https://cep.ufms.br/calendario-de-reunioes-do-cep-2022/>

3) Etapas do trâmite de protocolos no CEP via Plataforma Brasil

Disponível em: <https://cep.ufms.br/etapas-do-tramite-de-protocolos-no-cep-via-plataforma-brasil/>

4) Legislação e outros documentos:

Resoluções do CNS.

Norma Operacional nº001/2013.

Portaria nº2.201 do Ministério da Saúde.

Cartas Circulares da Conep.

Resolução COPP/UFMS nº240/2017.

Outros documentos como o manual do pesquisador, manual para download de pareceres, pendências frequentes em protocolos de pesquisa clínica v 1.0, etc.

Disponíveis em: <https://cep.ufms.br/legislacoes-2/>

5) Informações essenciais do projeto detalhado

**Endereço:** Av. Costa e Silva, s/nº - Pioneiros ∩ Prédio das Pró-Reitorias ∩ Hércules Maymone ∩ 1º andar  
**Bairro:** Pioneiros **CEP:** 70.070-900  
**UF:** MS **Município:** CAMPO GRANDE  
**Telefone:** (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br





Continuação do Parecer: 5.448.723

Disponíveis em: <https://cep.ufms.br/informacoes-essenciais-projeto-detalhado/>

6) Informações essenciais – TCLE e TALE

Disponíveis em: <https://cep.ufms.br/informacoes-essenciais-tcle-e-tale/>

- Orientações quanto aos Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e aos Termos de Assentimento Livre e Esclarecido (TALE) que serão submetidos por meio do Sistema Plataforma Brasil versão 2.0.

- Modelo de TCLE para os participantes da pesquisa versão 2.0.

- Modelo de TCLE para os responsáveis pelos participantes da pesquisa menores de idade e/ou legalmente incapazes versão 2.0.

7) Biobancos e Biorrepositórios para armazenamento de material biológico humano

Disponível em: <https://cep.ufms.br/biobancos-e-biorrepositorios-para-material-biologico-humano/>

8) Relato de caso ou projeto de relato de caso?

Disponível em: <https://cep.ufms.br/662-2/>

9) Cartilha dos direitos dos participantes de pesquisa

Disponível em: <https://cep.ufms.br/cartilha-dos-direitos-dos-participantes-de-pesquisa/>

10) Tramitação de eventos adversos

Disponível em: <https://cep.ufms.br/tramitacao-de-eventos-adversos-no-sistema-cep-conep/>

11) Declaração de uso de material biológico e dados coletados

Disponível em: <https://cep.ufms.br/declaracao-de-uso-material-biologico/>

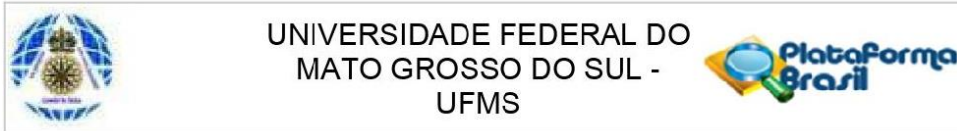
12) Termo de compromisso para utilização de informações de prontuários em projeto de pesquisa

Disponível em: <https://cep.ufms.br/termo-de-compromisso-prontuarios/>

13) Termo de compromisso para utilização de informações de banco de dados

Disponível em: <https://cep.ufms.br/termo-de-compromisso-banco-de-dados/>

**Endereço:** Av. Costa e Silva, s/nº - Pioneiros ∩ Prédio das Pró-Reitorias ∩ Hércules Maymone ∩ 1º andar  
**Bairro:** Pioneiros **CEP:** 70.070-900  
**UF:** MS **Município:** CAMPO GRANDE  
**Telefone:** (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br



Continuação do Parecer: 5.448.723

**DURANTE A PANDEMIA CAUSADA PELO SARS-CoV-2, CONSIDERAR:**

Solicitamos aos pesquisadores que se atentem e obedeçam às medidas de segurança adotadas pelo locais de pesquisa, pelos governos municipais e estaduais, pelo Ministério da Saúde e pelas demais instâncias do governo devido a excepcionalidade da situação para a prevenção do contágio e o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19).

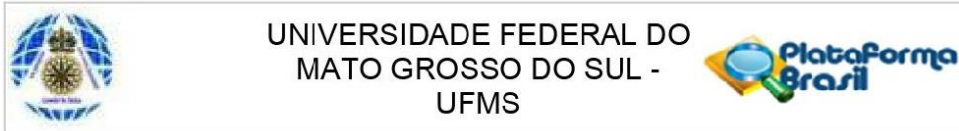
As medidas de segurança adotadas poderão interferir no processo de realização das pesquisas envolvendo seres humanos. Quer seja no contato do pesquisador com os participantes para coleta de dados e execução da pesquisa ou mesmo no processo de obtenção do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido-TCLE e Termo de Assentimento Livre e Esclarecido-TALE, incidindo sobre o cronograma da pesquisa e outros. Orientamos ao pesquisador na situação em que tenha seu projeto de pesquisa aprovado pelo CEP e em decorrência do contexto necessite alterar seu cronograma de execução, que faça a devida "Notificação" via Plataforma Brasil, informando alterações no cronograma de execução da pesquisa.

**SE O PROTOCOLO DE PESQUISA ESTIVER PENDENTE, CONSIDERAR:**

Cabe ao pesquisador responsável encaminhar as respostas ao parecer de pendências por meio da Plataforma Brasil em até 30 dias a contar a partir da data de emissão do Parecer Consubstanciado. As respostas às pendências devem ser apresentadas e descritas em documento à parte, denominado CARTA RESPOSTA, além do pesquisador fazer as alterações necessárias nos documentos e informações solicitadas. Ressalta-se que deve haver resposta para cada uma das pendências apontadas no parecer, obedecendo a ordenação deste. Para apresentar a Carta Resposta o pesquisador deve usar os recursos "copiar" e "colar" quando for transcrever as pendências solicitadas e as respostas apresentadas na Carta, como também no texto ou parte do texto que será alterado nos demais documentos. Ou seja, deve manter a fidedignidade entre a pendência solicitada e o texto apresentado na Carta Resposta e nos documentos alterados.

Para que os protocolos de pesquisa sejam apreciados nas reuniões definidas no Calendário, o pesquisador responsável deverá realizar a submissão com, no mínimo, 15 dias de antecedência. Observamos que os protocolos submetidos com antecedência inferior a 15 dias serão apreciados na reunião posterior. Confira o calendário de reuniões de 2022, disponível no link: <https://cep.ufms.br/calendario-de-reunioes-do-cep-2022/>

**Endereço:** Av. Costa e Silva, s/nº - Pioneiros ☺ Prédio das Pró-Reitorias ☺ Hércules Maymone ☺ 1º andar  
**Bairro:** Pioneiros **CEP:** 70.070-900  
**UF:** MS **Município:** CAMPO GRANDE  
**Telefone:** (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br



Continuação do Parecer: 5.448.723

Observar se o atendimento as solicitações remeterá a necessidade de fazer adequação no cronograma da pesquisa, de modo que a etapa de coleta de informações dos participantes seja iniciada somente após a aprovação por este Comitê.

**SE O PROTOCOLO DE PESQUISA ESTIVER NÃO APROVADO, CONSIDERAR:**

Informamos ao pesquisador responsável, caso necessário entrar com recurso diante do Parecer Consubstanciado recebido, que ele pode encaminhar documento de recurso contendo respostas ao parecer, com a devida argumentação e fundamentação, em até 30 dias a contar a partir da data de emissão deste parecer. O documento, que pode ser no formato de uma carta resposta, deve contemplar cada uma das pendências ou itens apontados no parecer, obedecendo a ordenação deste. O documento (CARTA RESPOSTA) deve permitir o uso correto dos recursos "copiar" e "colar" em qualquer palavra ou trecho do texto do projeto, isto é, não deve sofrer alteração ao ser "colado".

Para que os protocolos de pesquisa sejam apreciados nas reuniões definidas no Calendário, o pesquisador responsável deverá realizar a submissão com, no mínimo, 15 dias de antecedência.

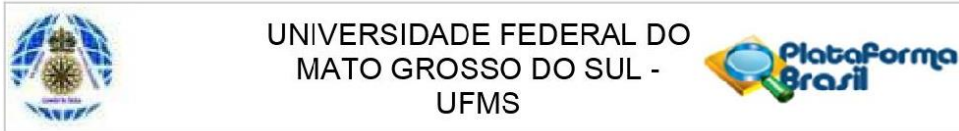
Observamos que os protocolos submetidos com antecedência inferior a 15 dias serão apreciados na reunião posterior. Confira o calendário de reuniões de 2022, disponível no link: <https://cep.ufms.br/calendario-de-reunioes-do-cep-2022/>

**EM CASO DE APROVAÇÃO, CONSIDERAR:**

É de responsabilidade do pesquisador submeter ao CEP semestralmente o relatório de atividades desenvolvidas no projeto e, se for o caso, comunicar ao CEP a ocorrência de eventos adversos graves esperados ou não esperados. Também, ao término da realização da pesquisa, o pesquisador deve submeter ao CEP o relatório final da pesquisa. Os relatórios devem ser submetidos através da Plataforma Brasil, utilizando-se da ferramenta de NOTIFICAÇÃO.

Informações sobre os relatórios parciais e final podem acessadas em <https://cep.ufms.br/relatorios-parciais-e-final/>

**Endereço:** Av. Costa e Silva, s/nº - Pioneiros 2 Prédio das Pró-Reitorias 2 Hércules Maymone 2 1º andar  
**Bairro:** Pioneiros **CEP:** 70.070-900  
**UF:** MS **Município:** CAMPO GRANDE  
**Telefone:** (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cep@conep.propp@ufms.br



Continuação do Parecer: 5.448.723

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Outros	TCL.E.pdf	24/02/2022 17:17:03	ZENAIDE VALERIA LEITE OLARTE	Postado
Outros	CR.pdf	24/02/2022 17:19:19	ZENAIDE VALERIA LEITE OLARTE	Postado

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

CAMPO GRANDE, 04 de Junho de 2022

---

**Assinado por:**  
**Juliana Dias Reis Pessalacia**  
**(Coordenador(a))**

**Endereço:** Av. Costa e Silva, s/nº - Pioneiros ☺ Prédio das Pró-Reitorias ☺ Hércules Maymone ☺ 1º andar  
**Bairro:** Pioneiros **CEP:** 70.070-900  
**UF:** MS **Município:** CAMPO GRANDE  
**Telefone:** (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** cepconep.propp@ufms.br

## ANEXO III - QUANTITATIVO DE PROFESSORES QUE ATUAM NA REDE MUNICIPAL



ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL  
MUNICÍPIO DE CORUMBÁ  
SECRETARIA MUNICIPAL DE GESTÃO PLANEJAMENTO  
SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

DO:	HUNNT CARVALHO DE ASSIS Superintende de Gestão de Recursos Humanos
PARA:	ZENAIDE VALERIA LEITE OLARTE
ASSUNTO:	Solicitação de Informação (FAZ)

Corumbá-MS, 16 de janeiro de 2022.

### INFORMAÇÃO

Prezada Senhora,

Tendo em vista a solicitação de informação do Quantitativo de Profissionais de Educação para subsídio da pesquisa de mestrado em Educação de vossa senhoria, informamos que até a presente data contamos com os seguintes números de vínculos de Profissionais de Educação: 1.314 (Um mil trezentos e quatorze) Profissionais de Educação, sendo distribuídos em 973 (novecentos e setenta e três) Efetivos e 341 (trezentos e quarenta e um) Contratados.


Informamos que deste total supracitado, 1.156 (Um mil cento e cinquenta e seis) atuam diretamente nas Unidades Escolares da Rede Municipal de Ensino, sendo estes divididos em 815 (oitocentos e quinze) vínculos efetivos e 341 (trezentos e quarenta e um) vínculos contratados.

Nestas referidas Unidades de Ensino existem 134 (Cento e trinta e quatro) Coordenadores Pedagógicos, 30 (trinta) Gestores Escolares e 08 (oito) Gestores Adjuntos, todos com vínculos Efetivos.

A Secretaria Municipal de Educação possui hoje 79 (setenta e nove) vínculos de Profissional de Educação, distribuídos em 1(um) Secretário Municipal de Educação, 1 (uma) Secretária Adjunta de Educação, 2 (dois) Servidores cedidos de outros órgãos e 75 (setenta e cinco) Assessoras Técnicas Pedagógicas.

Sem mais para o momento, colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Atenciosamente,

  
Hunnt Carvalho de Assis  
Superintendente de Gestão de Recursos Humanos  
Postura nº 61/2021

#### ANEXO IV - INVENTÁRIO DE RISCOS DE SOFRIMENTO PATOGÊNICO NO TRABALHO - IRIS<sup>15</sup>

Este inventário é um dos instrumentos utilizados na pesquisa intitulada “Vivências e Desafios de Professores Readaptados na Cidade de Corumbá/MS”, sob a responsabilidade das pesquisadoras Zenaide Valeria Leite Olarte e Vanessa Catherina Neumann de Figueiredo. Sua aplicação tem o objetivo de diagnosticar os riscos para a saúde do trabalhador(a) por meio da análise dos indicadores de sofrimento patogênico no trabalho. A estrutura do inventário baseia-se nos fatores: Utilidade, Indignidade e Reconhecimento, sendo composto por 45(quarenta e cinco) questões fechadas e algumas abertas. As informações prestadas são sigilosas e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas pelas(os) colegas participantes da pesquisa. Obrigada pela participação!

1. Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz das suas vivências em relação ao trabalho atual, sendo:

1. Nunca	2. Raramente	3. Às vezes	4. Frequentemente	5. Sempre
----------	--------------	-------------	-------------------	-----------

Meu trabalho é importante para a organização	1	2	3	4	5
Meu trabalho tem finalidade	1	2	3	4	5
Sinto-me útil no meu trabalho	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são significativas para mim	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são significativas para as pessoas em geral	1	2	3	4	5
Sinto-me produtivo no meu trabalho	1	2	3	4	5
Identifico-me com minhas tarefas	1	2	3	4	5
Tenho disposição para realizar minhas tarefas	1	2	3	4	5
Meu trabalho contribui para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
Minhas tarefas exigem conhecimentos	1	2	3	4	5
Sinto orgulho do trabalho que realizo	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são banais	1	2	3	4	5
Consigo adaptar meu trabalho as minhas expectativas	1	2	3	4	5
Utilizo minha criatividade no desempenho das minhas tarefas	1	2	3	4	5
Quando executo minhas tarefas realizo-me profissionalmente	1	2	3	4	5

<sup>15</sup> O Inventário de Riscos e Sofrimento Patogênico no Trabalho (IRIS) foi elaborado por Mendes (1999, 2003, está aberto para aplicação e disponível no livro “Cínica Psicodinâmica do trabalho- O sujeito em ação”(MENDES, 2012).

Meu trabalho é cansativo	1	2	3	4	5
Meu trabalho é desgastante	1	2	3	4	5
Tenho frustrações com o meu trabalho	1	2	3	4	5
Minhas tarefas são desagradáveis	1	2	3	4	5
Sinto-me sobrecarregado no meu trabalho	1	2	3	4	5
Sinto desânimo no meu trabalho	1	2	3	4	5
Fico revoltado quando tenho que submeter o meu trabalho a decisões políticas	1	2	3	4	5
Meu trabalho me causa sofrimento	1	2	3	4	5
A repetitividade das minhas tarefas me incomoda	1	2	3	4	5
Revolta-me a submissão do meu chefe às ordens superiores	1	2	3	4	5
Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado	1	2	3	4	5
Sinto insatisfação no meu trabalho	1	2	3	4	5
Sinto-me injustiçado pelo sistema de promoção da organização	1	2	3	4	5
As condições de trabalho oferecidas são insuficientes para os resultados esperados	1	2	3	4	5
Tenho receio de ser punido ao cometer erros	1	2	3	4	5
É injusta a distribuição da carga de trabalho na equipe	1	2	3	4	5
O número de pessoas é insuficiente para a execução das atividades da minha unidade	1	2	3	4	5
Sinto o reconhecimento dos meus colegas pelo trabalho que realizo	1	2	3	4	5
Tenho liberdade para dizer o que penso sobre o meu trabalho	1	2	3	4	5
Sinto meus colegas solidários comigo	1	2	3	4	5
Tenho liberdade para organizar o meu trabalho da forma que quero	1	2	3	4	5
No meu trabalho participo desde o planeamento até a execução das Tarefas	1	2	3	4	5
Sinto o reconhecimento da minha chefia pelo trabalho que realizo	1	2	3	4	5
Gosto de conviver com meus colegas de trabalho	1	2	3	4	5

No meu trabalho posso ser eu mesmo	1	2	3	4	5
O tipo de trabalho que faço é admirado pelos outros	1	2	3	4	5
No trabalho, uso o meu estilo pessoal	1	2	3	4	5
Tenho autonomia no desempenho das minhas tarefas	1	2	3	4	5
Há possibilidade de diálogo com a chefia da minha unidade	1	2	3	4	5
Existe confiança na relação entre chefia e subordinado	1	2	3	4	5

Para finalizar, preencha os dados complementares:

Idade:.....

Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino

Escolaridade: ( ) Ensino Médio<sup>16</sup> ( ) Superior incompleto<sup>22</sup> ( ) Superior ( ) Pós-Graduação

Estado Civil:.....

Cargo atual:.....

Lotação:.....

Tipo de contrato de trabalho:.....

Tempo de serviço na instituição..... anos.

Tempo de serviço no cargo:..... anos.

Participou do último exame médico ( ) Sim ( ) Não

Afastamento do trabalho por problema de saúde relacionado ao trabalho no ano:

( ) Nenhum ( ) Entre 1 e 3 ( ) Mais de

<sup>16</sup> Ensino médio: terminologia que passou a ser utilizada no Brasil desde 1996, correspondendo ao chamado Segundo grau, etapa do sistema de ensino equivalente à última fase da educação básica. O IRIS ainda utiliza a terminologia antiga, sendo, portanto, aqui substituído por ensino médio.



