

**READAPTAÇÃO DO DOCENTE AO TRABALHO: a experiência de professores
de uma escola pública de Maringá-PR**

Melissa Pinheiro de Matos Feltrim¹, orcid.org/0000-0003-4153-3578

Guilherme Elias da Silva², orcid.org/0000-0002-2834-2905

RESUMO. A pesquisa objetivou analisar como se configura a (re)construção do sentido no trabalho para os professores readaptados diante das novas circunstâncias funcionais, como também investigar se o processo de readaptação vem cumprindo efetivamente a proposta legal e de saúde do trabalhador. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com professoras readaptadas de uma escola estadual de Maringá-PR e estas passaram por um processo de Análise dos Núcleos de Sentido substanciado pelo referencial teórico da Psicodinâmica do Trabalho. Verificou-se que as readaptações revelaram dificuldades não consideradas pela gestão e organização do trabalho, deixando os trabalhadores desassistidos e, comumente, impedidos de realizarem atividades compatíveis com suas capacidades e preservação de saúde. É flagrante a necessidade, conforme a legislação apregoa, de considerar as limitações/potencialidades do indivíduo, de forma a atribuir-lhe afazeres compatíveis com sua nova condição, de modo que o sujeito, ao retornar para seu ambiente de trabalho, tenha possibilidades de identificar-se com a nova função.

Palavras-chave: Professores readaptados, Organização do trabalho, Sentido, Saúde, Psicodinâmica do trabalho.

¹ Especialista em Psicologia pela Universidade Estadual de Maringá (UEM)

² Doutor em Psicologia pela UNESP-Assis. Professor do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Estadual de Maringá (UEM).

RETRAINING OF TEACHERS TO WORK: the experience of teachers of a public school in Maringá-PR.

ABSTRACT. The aim of this research was to analyze how the (re)building of sense at work is configured for teachers who are readapted in the face of new functional circumstances, as well as to investigate whether the process of readaptation is effectively fulfilling the legal proposal and worker's health. Semi-structured interviews were carried out with teachers who had been readapted from a state school in Maringá-PR and underwent a process of Analysis of the Sense Cores substantiated by the theoretical reference of the Psychodynamics of Work. It was verified that the readaptations revealed difficulties not considered by the management and organization of work, leaving the workers unassisted and, usually, prevented from carrying out activities compatible with their capacities and health preservation. It is flagrant the need, according to the proposed legislation, to consider the limitations/potentialities of the individual, in order to assign tasks compatible with their new condition, so that the subject, when returning to his work environment, has the possibility of identify with the new function.

Keywords: Rehabilitated teachers, Work organization, Sense, Health, Work Psychodynamics.

Introdução

Ao revisitarmos diversos períodos históricos sobre a organização social do trabalho e seu percurso realizado até o momento, compreende-se as diferentes maneiras como o trabalhador vem se relacionando com sua atividade laboral, e como sua subjetividade se apoia neste vínculo, englobando os aspectos econômicos, sociais e culturais vigentes em cada tempo.

O mundo do trabalho atual globalizado tem sofrido grandes mudanças. A ideologia neoliberal vigente no Brasil e no mundo, mudou sobremaneira o paradigma político-econômico vigente, suprimindo a mão-de-obra humana com suas novas tecnologias e técnicas de gestão. O processo de globalização, a partir da década de 1990, integrou mercados distantes fazendo com que os valores atribuídos às mercadorias não sejam determinados regionalmente, mas sim levando em consideração os mercados

globais. O resultado foi uma grande e acirrada concorrência entre os indivíduos, empresas e estados (Coutinho; Diogo, 2006).

Diante disso, houve uma incessante busca pela redução de custos da produção, gerando assim um grande número de dispensas de trabalhadores de seus postos de trabalho. Profissões deixaram de ser necessárias e vínculos empregatícios foram alterados, conjecturando uma lógica de ordem social confusa, onde mantém e perpetua desigualdades.

Esta nova ordem, regida pelo discurso neoliberal, também propaga um nível de exigência e qualificação cada vez maior no perfil e na força de trabalho, entretanto, aos trabalhadores não foram destinados tempo e condições para que estes se apropriassem das competências desejadas pelo mercado de trabalho. Eles se sentem tolhidos de seus desejos diante dos atuais ideais e valores do mercado, sendo necessário pagar um “preço alto” que o vulnerabiliza e precariza os contratos de trabalho (Coutinho; Diogo, 2006).

Reconhecemos neste modelo uma dinâmica social que impõe a razão econômica acima da razão política. Esse processo conjectura a precarização do trabalho, obtendo como consequências a intensificação do sofrimento subjetivo do trabalhador, a supressão da mobilização coletiva, a intensificação do individualismo e o adoecimento.

As mudanças ocorridas no mundo do trabalho as quais sinalizamos, chegaram da mesma forma ao funcionalismo público (Arbex; Mendonça; Souza, 2013); e, mais especificamente, vamos destacar como essas mudanças chegaram ao profissional docente das escolas públicas, sendo que a precarização das condições e organização do trabalho afetaram física, social e psiquicamente esses trabalhadores.

Aqui estão alguns dos fatores de precarização do trabalho docente: sobrecarga de trabalho; indisciplina (dos alunos) em sala de aula; superlotação das salas; baixos salários; formação profissional deficiente³; formação continuada ineficiente; falta de material de trabalho e, até mesmo, carência de infraestrutura básica; violência⁴; demandas de pais de

³ Segundo Peres (2010), atualmente há uma crise relacionada à formação profissional docente, considerando-a incapaz de promover a sociedade, profissionais competentes para nela atuar.

⁴ Todas as semanas são noticiados casos de violência nas escolas brasileiras. Infelizmente, o problema não é um exagero criado pela mídia, mas sim uma realidade enfrentada diariamente por milhares de professores da rede pública e privada. Dentre os casos mais comuns de violência, podemos citar as ameaças feitas por alunos a professores, sobretudo a respeito de baixo rendimento escolar. Apesar de a violência física estampar um número muito maior de manchetes, é a violência moral que mais assusta aos professores de todos os níveis de ensino, desde o Infantil ao Superior. Xingamentos, gestos obscenos, perturbações,

alunos e da direção dos colégios; bombardeio de informações; desgaste físico; e, principalmente, a falta de reconhecimento de sua atividade.

Especificamente no caso dos professores, o trabalho destes é reconhecido como trabalho intelectual, onde devido à imaterialidade do trabalho, representados pelo conhecimento, informação e comunicação, os “resultados” do trabalho não são vistos a olho nu. O fato de o trabalho docente ser imaterial implica em uma dificuldade em avaliá-lo profissionalmente, pois a lógica do modo de produção capitalista se reproduz também nesta esfera. De modo geral, a avaliação não verifica a qualidade, mas mede fomentando dados estatísticos para fins de gestão do sistema educativo. Cria-se então uma lógica perversa na busca incessante por resultados, considerando primeiramente o sistema em detrimento dos indivíduos. Por isso nos perguntamos se isso significa qualidade no ensino e na aprendizagem?

Essa forma como são avaliados, somada a todos os fatores negativos citados acima, podem ser, muitas vezes, facilitadores de condições de estresse, ansiedade e de depressão que vem acometendo um número, cada dia mais crescente, de professores (Ahlerit; Thiele, 2007).

Notamos, então, a realidade enfrentada no cotidiano dos professores, na qual nos deparamos com um nível de tensão, muitas vezes, desencadeante de patologias, nos instigando a uma discussão acerca da formação dessas doenças e suas consequências. O volume de trabalho e a precariedade das condições existentes, a diversidade e a complexidade das questões presentes na sala de aula e, ainda, uma expectativa social de excelência, podem estar na origem de queixas e adoecimento físico e mental do professorado. Com base no levantamento bibliográfico realizado por Barbieri (2014), pode-se concluir que as três principais doenças e distúrbios desenvolvidos por professores da Educação Básica são: 1) os psíquicos e mentais (depressão, ansiedade, angústia, síndrome do pânico); 2) osteomusculares e articulares (síndrome do túnel do carpo, síndrome do manguito rotatório, epicondilites, bursites do ombro, tendinites, sinovites, tenossinovites, mononeuropatias dos membros superiores) e; 3) respiratórios (rinites, sinusites). Seguidos por problemas: a) vocais; b) de laringe (laringite crônica); c) fadiga

crônica; d) aparelho circulatório (hipertensão); e) digestivas; f) sono e; g) faringite (crônica e alérgica).

Outra doença que vem sendo objeto de estudos e pesquisas nos últimos anos pela quantidade de licenças de saúde entre os docentes é a Síndrome de Burnout (Síndrome do esgotamento profissional). Esse esgotamento apareceria como consequência do mal-estar advindo do conjunto de efeitos negativos que atingiram o docente a partir da ação combinada das condições psicológicas e sociais em que se exerce a docência.

Situações onde o trabalhador é exposto a uma organização do trabalho fonte de exigências rígidas, inviabiliza-se a construção de defesas do indivíduo e impõe aos trabalhadores a única alternativa de adaptar-se ao trabalho. Essa experiência pode ser considerada pelos trabalhadores como fontes de pressão patogênica ou levar a uma vivência de prazer, conduzindo o trabalhador a afirmar-se e construir novas formas de se organizar. Em “Psicodinâmica do Trabalho”, de Christophe Dejours (1992) discorre sobre a mobilização subjetiva no trabalho, a qual se dá não só pelo prazer, mas também devido à existência do sofrimento, já que prazer e sofrimento não são incompatíveis neste contexto. Portanto, entendemos o sofrimento como algo inerente à vida humana, podendo tomar um caminho tanto patogênico, como estruturante. Se o equilíbrio se rompe e o sofrimento não for mais contornável, pode surgir, então, a patologia.

Na procura por respostas sobre o adoecimento dos trabalhadores, buscamos articular o estudo dos processos de trabalho com o conjunto de valores, crenças e ideias que os trabalhadores dividem, onde o trabalho se apresenta como organizador da vida social, como espaço de dominação e de submissão pelo capital e de lutas por melhores condições de vida e trabalho. No entanto, o trabalho desenvolvido em certas condições exerce pressão psíquica sobre o indivíduo, podendo causar sofrimento devido ao conflito existente entre as expectativas e projetos de vida do trabalhador e uma dada organização que não permite espaço para que eles sejam considerados (Nunes, 2000).

É neste contexto de constante ameaça à integridade psicofísica que destacamos as condições as quais os docentes se encontram no ambiente de trabalho, e que, por vezes, não encontram outra saída a não ser o adoecimento. A maioria das instituições não oferece suporte estrutural (com amparo biopsicossocial) para que o profissional que está demonstrando dificuldades, se reestabeleça, ou seja, o ambiente institucional, em sua grande maioria, é imutável, tendo o sujeito que se adaptar ao meio. Uma saída, para o

profissional continuar produtivo em seu ambiente de trabalho, se dá pelo processo de readaptação, como sendo uma forma de reintroduzir este profissional que sofreu com os efeitos das condições de trabalho e, especialmente, da organização do trabalho.

Este processo é indicado em situações onde os trabalhadores apresentem problemas de saúde e sinalizem dificuldade e impossibilidade de realizar o trabalho. As queixas alertam à necessidade de mudança no ambiente de trabalho, ou de função, ou das atividades a serem realizadas. Ou seja, o funcionário que esteja incapacitado para exercer a função no serviço público para o qual ele foi contratado, tem o direito de ser readaptado em outra função, compatível com suas limitações e em atividades correlatas às que ele exercia anteriormente (Nunes, 2000).

No contexto jurídico, a readaptação profissional no Estado do Paraná, “é o provimento do funcionário em cargo mais compatível com a sua capacidade física ou intelectual e vocação, podendo ser realizada ex-offício ou a pedido do interessado” (Paraná, 1970, n.p.).

Para os funcionários do município de Maringá-PR: Seção VIII Art. 37. “Readaptação é a investidura do funcionário em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica oficial” (Maringá, 1999, n.p.).

De acordo com o autor Haro (1998, p. 57 apud Nunes, 2000, p. 121):

O objetivo institucional de readaptação profissional ampara-se tecnicamente na tradição da medicina do trabalho e do serviço social de linha funcionalista, ambos centrados na adaptação do indivíduo ao seu meio, neste caso ao posto de trabalho. Focaliza o exame no nexo causal entre a incapacidade do paciente, os riscos do posto de trabalho, buscando identificar o residual laborativo para o retorno ao trabalho na mesma função ou em outra mais adequada a sua limitação. O ambiente de trabalho, portanto, é tomado como condição estática dada, à qual o trabalhador pode ou não readaptar-se, independentemente do processo de produção específico, da organização de trabalho onde se originou a doença ou o acidente de trabalho e, principalmente, independentemente da singularidade de esperanças e temores dos trabalhadores.

Deste modo, poderíamos repensar o modo atual de conceber o trabalho e suas relações com a saúde, em específico aqui, pela situação do trabalhador readaptado, a partir da perspectiva do campo da saúde do trabalhador.

Na perspectiva da saúde do trabalhador, os principais problemas que afetam os indivíduos, estão ligados à inadequação do trabalho em relação ao homem. Ou seja, desta forma de pensar, a ideia de adaptação do homem ao trabalho está completamente inadequada. Neste momento podemos nos perguntar: será que é o homem que deveria se adaptar ao ambiente de trabalho ou o ambiente deveria ser gerido de forma a adequação necessária aos seus trabalhadores? Ainda no que diz respeito à subjetividade do trabalhador, nos perguntamos: será que antes do processo de readaptação, a instituição deu condições para tentar adaptá-lo?

Segundo os autores Arbex, Mendonça e Souza (2013), aqueles profissionais que não se adaptam ao trabalho, são considerados como “inadaptados” e muito frequentemente são culpabilizados por isso. Sendo assim, a realidade dos problemas da organização do trabalho e das condições as quais as pessoas são submetidas é mascarada, depositando as grandes consequências ao próprio indivíduo que trabalha, e responsabilizando-o pela manutenção de sua saúde ou tratamento do adoecimento de maneira isolada e, até mesmo desesperado, na tentativa de manter-se relativamente produtivo e empregado. A condição de profissional readaptado gera também ao indivíduo uma nova condição laboral, social e simbólica suscitando, muitas vezes, sentimentos de fracasso, perda e frustração. Sendo exatamente o oposto do que esta condição deveria promover.

A proposta deste artigo reside na intenção de analisar, pelo ângulo do docente, os sentidos da readaptação na vida deles, com vistas a romper com a lógica da naturalização das doenças relacionadas ao trabalho docente, bem como problematizar sobre como a lei de readaptação vem sendo efetivada e se as reais intenções estão sendo concretizadas.

Desta forma, a preferência por estudar as relações de e entre o trabalho do professor readaptado e a saúde mental deu-se em razão de que a categoria de docentes, na rede pública, representa uma das maiores categorias profissionais do país, e a qual se encontra submetida a uma extrema precarização da organização e das condições de trabalho, resultando assim, em uma enorme quantidade de professores readaptados, pelas mais diversificadas razões de agravos à saúde biopsicossocial (Gomes, 2002).

Os resultados de uma pesquisa realizada no Brasil por Codo (1999) apresenta como aspecto fundamental dos processos de sofrimento dos professores, a perda crescente do controle de seus processos de trabalho, a baixa autoestima, a ausência de resultados

percebidos e a progressiva desqualificação da atividade de ensinar. Tem como indicador também uma amostra de que 26% das/os professores que participaram da pesquisa se apresentavam com um quadro de exaustão emocional.

Se pensarmos no que se refere à cidade de Maringá, onde há trinta e três escolas públicas estaduais, e um total de 2071 professores/especialistas concursados pelo Estado de acordo com o Núcleo Regional de Educação no ano de 2014, havia até abril, 143 professores readaptados, ou seja, 6,9% dos professores em 2014 estavam em situação de readaptação. Com os dados atualizados em 2015, o número de professores readaptados subiu para 153, elevando-se para 7,4% a porcentagem de professores em situação de readaptação.

Ao identificar este professor readaptado, encontramos o docente que por razões sérias de saúde física ou mental, foi impossibilitado de exercer as suas funções para o qual foi selecionado. É a partir de uma perícia e laudo médico, que este docente, passará a exercer outras atividades, conforme os critérios descritos em seu laudo. Por vezes, as atividades descritas no laudo médico não podem ser atendidas pela escola, encaminhando este professor para atividades não compatíveis (Arbex; Mendonça; Souza, 2013).

De acordo com o parágrafo segundo da Lei Nº 9.527 de 10.12.97, Art. 24: “§ A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga”. (BRASIL, 1999, n.p.).

Deste modo, o profissional readaptado, quando retorna ao seu ambiente de trabalho e reencontra a organização nas mesmas condições a qual colaborou para seu adoecimento, é provável que este indivíduo venha a ser acometido por novos sofrimentos. Essa desestabilização do trabalhador também pode se agravar nos casos onde ele é destinado à execução de outras atividades que não são compatíveis com o que foi solicitado, tendo sua identidade profissional⁵ desestabilizada, afetando diretamente sua

⁵ Identidade profissional é a representação que o trabalhador faz dele mesmo e que os demais atribuem a ele, no que se refere ao trabalho que realiza, e que reflete todas as outras identidades que também possui (Luna; Batista, 2001).

autoestima. É a partir desta discussão que nos dispusemos a pesquisar se o processo de readaptação vem cumprindo com o seu papel de adequação funcional visando à qualidade de vida deste indivíduo, ou está contribuindo ainda mais para a sua desestabilização.

Em nosso entender, o ponto que aqui destacamos, ainda é, apenas, levado em conta pelos órgãos governamentais como uma questão burocrática no nível das secretarias de administração e como problema gerencial das escolas, e não como uma questão de saúde coletiva dos trabalhadores que necessita ser discutida (Nunes, 2000).

Levando em conta o que fora exposto e tomando este cenário como mobilizador, tivemos como objetivo geral investigar a (re)construção do sentido no trabalho para os professores readaptados diante das novas circunstâncias laborais, como também analisar quais as ressonâncias psíquicas decorrentes da história laboral (pré, durante e pós processo de readaptação). Os objetivos específicos da pesquisa foram: identificar quais foram os motivos da readaptação; problematizar a partir das falas dos próprios professores envolvidos, as possibilidades efetivas da readaptação a um contexto laboral escolar; e, investigar se o processo de readaptação vem cumprindo efetivamente a proposta legal e de saúde do trabalhador.

Procedimentos metodológicos

O presente trabalho teve como abordagem científica teórica a Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours, no qual tem como objetivo o estudo das relações dinâmicas entre a organização do trabalho e processos de subjetivação que o trabalhador estabelece com sua realidade de trabalho, e que se manifestam em suas experiências de prazer-sofrimento, frente às contradições vivenciadas dentro das organizações.

Os modos de subjetivação do trabalhador, diante das exigências postas a ele, servem como ferramentas úteis a serem exploradas dentro de uma ideologia produtivista, do desempenho, da excelência, levando ao sofrimento e ao desenvolvimento de patologias sociais. No entanto, o que é explorado pela organização não é o sofrimento, e sim as estratégias de mediação utilizadas pelos trabalhadores contra esse sofrimento (Mendes, 2007).

De acordo com Mendes (2007, p. 31),

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

O acesso e apreensão dessas relações dinâmicas se dão pela análise da fala e da escuta do sofrimento dos trabalhadores. O sofrimento deve ser compreendido, interpretado, elaborado e perlaborado num espaço público de discussão. Esse espaço é a possibilidade de (re)construção dos processos de subjetivação e do coletivo, uma vez que a fala do sofrimento leva o trabalhador a se mobilizar, pensar, agir e criar estratégias para transformar a organização do trabalho.

Para a autora, ao investigar as ressonâncias psíquicas a partir da fala do trabalhador, é possível resgatar a capacidade de pensar sobre o trabalho e começar a desenvolver estratégias de ação individuais e coletivas para encarar as situações desencadeadoras de sofrimento, sendo esses, aspectos fundamentais para dar início à construção do coletivo com base na cooperação e nas alterações da organização do trabalho (Mendes, 2007).

A partir dessa breve compreensão dos aspectos que permeiam a Psicodinâmica do Trabalho, observou-se que o seu desafio não é a eliminação do sofrimento, mas sim definir ações humanas para modificar o destino do sofrimento e favorecer sua transformação. Há casos onde o sofrimento quando transformado em criatividade, traz contribuições e benefícios à identidade do trabalhador, funcionando como um fator de resistência à desestabilização psíquica e até mesmo como um promotor de saúde (Dejours, 2011).

A pesquisa, dentro da abordagem da psicodinâmica, está diretamente relacionada à clínica do trabalho, o qual privilegia a “fala”. Portanto, é a partir deste instrumento de pesquisa que a psicodinâmica consegue dar conta do estudo da saúde e das patologias do trabalho, o qual parte-se da análise da organização do trabalho para compreender melhor os processos de subjetivação e a dinâmica saúde-adoecimento que se desenvolve dentro do ambiente de trabalho. A clínica do trabalho, então, deve considerar como pressuposto metodológico fundamental a escuta e interpretação da fala, ou seja, entende-se que a partir da palavra, o indivíduo pode tornar manifesto o que antes estava latente sobre suas relações com o contexto do trabalho (Mendes, 2007).

A autora ressalta a importância necessária em interpretar os conteúdos manifestos por meio de análises das contradições, incoerências e mecanismos de defesa, permitindo assim a apreensão da dinâmica que envolve a relação ambivalente das vivências de prazer-sofrimento e a saúde do trabalhador.

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

Diante disso, Mendes (2007, p. 66) resume bem o que significa fazer pesquisa em psicodinâmica: “Nesse sentido, 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”.

Dentro dessa abordagem, a ética deve ser imprescindível, considerando o papel mobilizador e revelador da fala o qual o pesquisador se coloca, particularmente das contradições, do latente e determinadas situações organizacionais (Mendes, 2007).

No que se refere ainda à metodologia usada pela psicodinâmica do trabalho, ela não é fechada ao seu método, possibilitando algumas variações e adaptações, ainda que tecnicamente diferentes da clínica do trabalho, ainda mantém os princípios centrais da psicodinâmica, sendo capazes de identificar o trabalho na sua complexidade, emergindo contradições e intersubjetividade (Mendes, 2007). Uma dessas possibilidades, a qual foi utilizada como instrumento para o presente estudo, é a aplicação de entrevistas semiestruturadas abertas e individuais⁶; e como técnica de análise, a análise dos núcleos de sentido (ANS), as quais serão comentadas adiante.

Relacionado à entrevista, deve-se dizer que neste momento o entrevistador deve priorizar a escuta do indivíduo, dando muita importância a sua concentração e envolvimento emocional, não permitindo que o sujeito entrevistado se veja na condição de objeto. Portanto o entrevistador admite uma postura clínica, o qual prioriza a lógica do entrevistado, buscando perceber no discurso os conteúdos psicológicos latentes, além do manifesto (Mendes, 2007).

Em nosso processo investigativo utilizamos a forma de entrevista semiestruturada, individual, composta por perguntas abertas, e com o objetivo de possibilitar ao sujeito a oportunidade de se pronunciar sobre a temática em questão. As entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra.

Os participantes das entrevistas foram escolhidos aleatoriamente dentro da instituição E.⁷ (que contava com 14 professores readaptados no ano de 2015); e manteve-

⁶ Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Maringá: CAAE 46909715.0.0000.0104.

⁷ Abreviatura da instituição de ensino na qual a pesquisa foi realizada.

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

se o caráter voluntário. Como Mendes (2007) ressaltou, o número de participantes pode variar de acordo com as especificidades do objetivo da pesquisa, portanto, foram entrevistadas três professoras (que forneceram dados expressivos para suprir as análises propostas), as quais apresentavam os critérios de inclusão à pesquisa, ou seja, professores da rede estadual readaptados.

A respeito da técnica de análise, empregamos a análise dos núcleos de sentido (ANS), a qual consistiu no desmembramento do texto em unidades formando núcleos de sentido, fundamentando-se na busca dos temas psicológicos que predominaram nos discursos dos trabalhadores e que deram mais suporte às interpretações. Esta técnica de análise de textos pela comunicação oral é aplicada de forma sistemática, definindo critérios de análise, para maior credibilidade e cientificidade à pesquisa (Mendes, 2007).

Foi a partir dessa sistemática e metodologia que esta pesquisa se baseou para investigar seu objeto de estudo. A seguir, faremos uma breve caracterização das entrevistadas:

Julia⁸ é do sexo feminino, tem 45 anos. Professora de Matemática por 20 anos e está em readaptação há 8 anos. A patologia que desencadeou o processo de readaptação foi um problema físico no quadril, decorrente de um acidente doméstico na adolescência. A dificuldade já foi combatida com a colocação de uma prótese há 5 anos, gerando na entrevistada um desejo de voltar para a sala de aula após sua recuperação. Atualmente ela trabalha no auxílio à prestação de contas e patrimônio da escola.

Helena é do sexo feminino, tem 65 anos. Professora de Português, ministrou aulas durante 21 anos e está readaptada há 6 anos. As patologias que desencadearam o processo de readaptação foram problemas de audição (tinnitus) e estresse, associado à demanda familiar. Atualmente trabalha na biblioteca como contadora de estórias, apoio aos professores, trabalho com o livro didático, orientação infanto-juvenil na área de literatura e também auxilia a organização de alguns eventos da escola.

Rafaela é do sexo feminino, tem 49 anos. Professora de Educação Física, ministrou aulas durante 15 anos e está readaptada há mais de 10 anos. As patologias que

⁸ Nomes fictícios visando preservar a identidade das entrevistadas.

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

desencadearam o processo de readaptação foram as tendinites acompanhadas de estresse muito forte. Atualmente trabalha 75% da carga horária destinada a responder e-mails da escola, atende os professores, controla o livro-ponto, registra as faltas e auxilia o Setor de Recursos Humanos da instituição. Os outros 25% da carga horária são destinados à execução do Programa de Desenvolvimento Educacional (PDE).

A partir do procedimento de análise das entrevistas, fundamentando-se na busca dos temas psicológicos que predominaram nos discursos das professoras e nos deram suporte às interpretações, foi possível identificar sete núcleos de sentido a partir das falas dos entrevistados. São eles: Trabalho anterior à readaptação como realização; Condições/organização do trabalho; Sofrimento do professor; Falta de informação sobre a readaptação; Definição da nova função; Invisibilidade na nova condição de trabalho readaptado; (Pre)conceito sobre o professor readaptado – estigmatizado.

Análise dos dados e discussão

1) Trabalho anterior à readaptação como realização

Os resultados desta pesquisa evidenciaram a importância atribuída ao trabalho pelas entrevistadas. No plano individual de análise, o trabalho é fonte de satisfação ao proporcionar o suprimento das necessidades materiais, emocionais, sociais e de poder. Ele é um poderoso fator de identificação social e de bem estar psicológico, bem como oportunidade para o indivíduo criar, produzir e contribuir socialmente. Destacamos duas, entre três entrevistadas, as quais demonstraram uma sensação afetiva e nostálgica com o trabalho que exerciam anteriormente. Os relatos retratam o exposto:

“Sentia realizada. Sentia bastante. Eu sinto falta bastante. Sinto falta do contato com os alunos” (Julia) (grifo nosso).

“Ah, era muito bom. Eu gostava de ensinar, de fazer o diferente, de fazer os alunos gostar da matemática, que tinham aquele trauma” (Julia).

Fica evidente na fala da entrevistada Julia a relevância que o trabalho e sua atuação como professora tinha em sua vida. Sabemos que o trabalho tem uma grande importância para o desenvolvimento da personalidade do sujeito, pois se relacionando

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

com o outro, torna-se possível os coletivos de trabalho e desta forma, constroem sua história e sua identidade social, sendo esta uma atividade central no processo de autoconstrução (Vieira, 2013).

Podemos perceber que ao destacar o contato com os alunos e sua realização laboral, Julia demonstra que no trabalho realizado anterior à readaptação, havia desejos, esperanças e objetivos, no entanto, devemos nos atentar no decorrer desta discussão, se ainda há o desejo, e se este também foi se reorganizando juntamente com a readaptação.

“Sim, eu era professora desde criança. Como? Desde as brincadeiras, eu brincava de circo, eu brincava de teatro, eu escrevia nas paredes da minha casa, paredes de madeira, eu escrevia na rua de poeira, no chão, eu já era professora desde criança, brincava de professora com as crianças da vizinhança” (Helena).

Até mesmo na infância, como transpareceu na fala da entrevistada Helena, a sociedade, a escola e a família transmitem a ideia de que um dos sentidos da vida tem relação com o exercício de uma profissão. Helena transparece em palavras que seu desejo desde a infância era se tornar professora, o que pôde ser concretizado depois de adulta. Este desejo, segundo Dejours (1986), é que move o indivíduo a enfrentar as angústias e as superá-las, conseguindo assim alcançar minimamente um estado de bem-estar. O trabalho além de garantir uma sobrevivência através da remuneração, ele também deve gerar crescimento, satisfação e uma adequada aposentadoria. Esta seria a trajetória habitual desejada pela maioria.

Segundo Cestari e Carlotto (2012), o trabalho, considerado como instituição social, cumpre diversas funções para o indivíduo, são elas: “impõe uma estrutura temporal na vida cotidiana das pessoas; conduz a experiências e contatos regulares compartilhados com pessoas fora do núcleo familiar; vincula o indivíduo com metas e propósitos que transcendem aos seus próprios; define a identidade e status pessoal e, por fim, conduz à realização de uma atividade” (p. 94).

Diversas pessoas, ao longo de sua vida, conseguem traçar uma trajetória satisfatória e construir sua história profissional. No entanto, há outras pessoas, que levando em conta as características e circunstâncias de trabalho, tem este projeto interrompido (Cestari, Carlotto, 2012). Podemos aqui destacar os casos de acidentes de

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

trabalho e adoecimento no trabalho. Para estas autoras, a quebra com o vínculo de trabalho, na maioria das vezes é uma experiência negativa, não somente do ponto de vista econômico, mas, além disso, afetando também o bem-estar físico, psicológico e sociofamiliar do trabalhador.

Refletindo ainda sobre a estória laboral da entrevistada Helena, onde seu desejo infantil teve que ser interrompido em função de sua readaptação, devemos nos atentar à ideia de que esta trabalhadora, para ter minimamente um bem estar psíquico em seu novo posto de trabalho, ela deverá se identificar com esta nova atividade, e reconstituir um desejo/esperança/objetivo para esta nova função, de modo que ele possa promover desenvolvimento para esta profissional. Mas, aqui nos deparamos com a grande dificuldade de mudar o sentido deste desejo que está enraizado na infância. O processo é, muitas vezes, árduo e moroso, pois envolve luto e sofrimento, porém pode se tornar cada vez mais possível com a ajuda de profissionais capacitados para orientar e acompanhar o trabalhador em sua nova caminhada laboral.

2) Condições/organização do trabalho

As más condições e organização do trabalho somado às dificuldades pessoais e de convivência com os alunos no cotidiano desses trabalhadores, podem gerar sofrimento, e aumentam proporcionalmente cada vez que o indivíduo tenta satisfazer suas necessidades nos planos afetivos, políticos e sociais, todavia estas não são satisfeitas. Nas falas a seguir, ficam evidentes as precárias condições de trabalho e como elas puderam levar ao adoecimento:

Entrevistadora: E você acredita que essa perda da audição foi em função algo da escola, da própria sala de aula?

*“Sim, eu tenho a certeza, como já disse, pela numero excessivo dentro de sala de aula, 35 a 45 alunos no ensino médio. Havia ao que eu trabalhei com 50 alunos. Eu tinha de trabalhar em varias escolas... , então agente se lotava de aulas, pegava municípios, distritos, lecionava em até 4 escolas. Então sim, **a jornada de trabalho contribui imenso para os meus problemas de saúde de audição e de estresse**” (Helena) (grifo nosso).*

Se, por um ponto de vista, o trabalho é evidenciado como uma das fontes de satisfação de diversas necessidades humanas, como autorrealização, manutenção de relações interpessoais e sobrevivência, por outro lado, podem-se observar condições de

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

trabalho que pouco tem favorecido a preservação e promoção da saúde do trabalhador (Cestari, Carlotto, 2012). Fica evidente na fala de Helena, como sua rotina exaustiva e o número excessivo de alunos em sala de aula, puderam contribuir para seu adoecimento.

As outras entrevistadas discorrem também sobre as condições e organização do trabalho:

“Porque na educação física você esta sempre em atividade e também até assim pelo fato de daquele tumulto né, de barulho, não é só a parte física, a parte mental, emocional e eu acredito, essa é minha opinião, que 15 anos é o teto máximo para o professor estar bem, dando aula bem. Passou dos 15 anos, o professor já tinha que estar em outra função, tinha que estar fazendo uma outra função, se afastar um pouco de sala de aula e trabalhar em outra função” (Rafaela).

*“[...] as salas de aula não podem despoletar os problemas que ela tem despoletado, não é? Desencadear tanta carga horária para o professor, **40 horas é desumano, salário baixo, desumano, as condições de trabalho são péssimas, salvo raríssimos casos...**”* (Helena) (grifo nosso).

Verificou-se a partir desses relatos, a ocorrência de adoecimento vinculado às condições e organização do trabalho. As demasiadas horas de jornada de trabalho, o número excessivo de alunos por sala de aula, falta de reconhecimento financeiro e social, somados às demandas pessoais e sociofamiliares, foram decisivos na precarização da saúde dessas professoras.

*“Vida familiar, problema familiar com **o estresse natural da carreira** e a jornada perversa de trabalho que são 40 horas. Isso precisa ser mudado no país, nós precisamos de concurso com 30 horas no máximo... no máximo... professor não pode fazer 2, 3 concursos não, ele tem que trabalhar com um concurso por 30 horas, na minha opinião. Eles devem ser proibidos por lei de exercer mais que isso, porque ele é um ser humano, ele é uma pessoa, ninguém de nós tem condições de fazer um bom trabalho”* (Helena) (grifo nosso).

No texto “Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho” (Dejours, 2011), a organização é apresentada como um potencial desestabilizador da saúde, e é apontado, também, que não podemos conceber uma organização de trabalho sem sofrimento. O autor reflete como o trabalho sempre implica o confronto com o real, e este confronto é sempre gerador de sofrimento. Este sofrimento ora poderá ser patogênico, comprometendo a saúde do trabalhador e levando a repetição dos problemas e fracassos, tornando-se insuportável o trabalho; ora terá o sentido criativo, havendo a possibilidade

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

de elaboração das estratégias defensivas, pela mobilização da inteligência, podendo promover saúde e prazer no trabalho.

Há casos, como no último trecho citado acima, da naturalização dos riscos permanentes, como a entrevistada Helena falou sobre “o estresse natural da carreira”. É uma forma de naturalização como mecanismo de defesa a fim de manter relativo equilíbrio psíquico. Deste modo, os riscos são aceitos inconscientemente como parte do trabalho desenvolvido. Dejours (1988) diz que a intenção primeira dessas defesas é de se proteger e resistir às agressões sentidas por determinadas formas de organizações do trabalho.

3) Sofrimento do professor

a) Sofrimento antes da readaptação: Podemos perceber então que a realidade laboral enfrentada no cotidiano de trabalho estabelece efeitos diretos para o desenvolvimento do sofrimento relacionado ao trabalho para estas professoras. Seguem algumas falas onde o sofrimento das professoras é evidente:

*“Quando eu tive esse estresse muito forte, que eu fiquei afastada, e fiquei 3 meses que eu não podia passar perto de supermercado, porque os alunos trabalhavam em supermercado, então eu via **me dava ânsia de vômito**, então eu ia fazer compra do outro lado da cidade” (Rafaela) (grifo nosso).*

Entrevistadora: E até esse estresse emocional, você acredita que foi em função do que?

“Foi em função das aulas, foi em função de você estar trabalhando com dor. Porque você acaba somatizando né, então de repente o problema não é nem... a tendinite é um reflexo” (Rafaela).

*“Daí uma coisa que você gosta de fazer, mas você não aguenta fazer, **então você entra em crise**” (Rafaela) (grifo nosso).*

*“[...] **eu não suportei**. Eu comecei a ter sérios problemas de perda auditiva, eu tive problema com estresse exagerado, então eu fui tendo zumbido e eu fui afastada de sala de aula” (Helena) (grifo nosso).*

Fica claro a partir desses discursos o sofrimento em que essas profissionais se encontravam em seu contexto laboral e que sem dúvidas foram disparadores para o adoecimento e, por conseguinte, seu afastamento da função e, posterior, readaptação. Percebemos que, para elas, aquilo que um dia foi motivo de prazer, anos depois deixa de ser algo estimulante, saturando-se emocionalmente da sua atividade laboral.

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

De acordo com Silva (2010), em uma organização, há indivíduos que adoecem e indivíduos que não adoecem. Dentre os doentes, não necessariamente as doenças serão as mesmas. A autora afirma que isto ocorre pelo fato de que a doença vai se instalar dependendo da estrutura de personalidade do sujeito e a forma como este estabelece relações com o mundo externo e das representações simbólicas que este indivíduo faz destas relações. Além do mais, também se assimila com a maneira como este sujeito utiliza suas vias de descargas de energia.

Esses trabalhadores que adoecem, são considerados “inadaptados” ao trabalho e, muitas vezes, são culpabilizados por isso. Assim, encobre-se a realidade dos problemas da organização e as condições as quais os trabalhadores são submetidos. Isto nos leva a pensar que desta forma seria o homem que tem que se adaptar ao trabalho (ou readaptar-se) e não a organização se “adequar” às necessidades dos trabalhadores. A autora Silva (2010) cita Enriquez, e discorre sobre a maneira como o trabalhador tende a se identificar com a organização para se sentir integrado e, assim, responsável pelos resultados positivos alcançados pela instituição. Porém, esta crença se desfaz quando as organizações fracassam e é sempre sobre o indivíduo que a responsabilidade/culpa é atribuída.

b) Sofrimento após a readaptação: Estas profissionais que foram afastadas por motivo de saúde de sua função laboral e então são readaptadas em outra função, também geram uma nova condição laboral, social e simbólica – de readaptado – vivenciando situações particulares desta nova condição, além dos sentimentos de perda, frustração e fracasso.

*“Então no início da mudança, foi muito triste para minha família, que **era mais ou menos como se eu tivesse incapacitada**”* (Helena) (grifo nosso).

Entrevistadora: E você se sentia assim também?

*“Sentia, **no início sentia muito triste**, demorou um pouquinho para ter uma função definida, eu não tive problemas eu repito, mas até tudo se efetivar de fato, falarem olha você vai fazer isso, você vai fazer aquilo, demora, demora... então a gente fica no início, fica triste, fica perdido. Vê os alunos com os quais a gente convivia, e depois você não pode mais estar junto deles na sala de aula. **A sensação é triste, é ruim, ela deprime de início, depois é processo como tudo na vida, de pouco a pouco, é adaptação, ambientação, aceitação**”* (Helena) (grifo nosso).

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

“Você tem que aceitar, se você não aceita você fica mal, o que dá para mudar você muda, o que não dá você aceita e pronto, e segue a vida” (Rafaela) (grifo nosso).

Quando o sofrimento é visto apenas decorrente do próprio sujeito, o trabalhador é culpabilizado pelas suas vivências. Ele assume este papel de readaptado, porém, muitas vezes, não há uma identificação com essa nova condição. É por isso que apareceu com grande evidência nas falas das professoras entrevistadas sobre a “aceitação” da nova condição laboral. Dejours (1988) descreve essa aceitação ou adaptação como uma atuação da defesa do indivíduo que conseguirá, com maior ou menor êxito, dissimular o sofrimento em questão, impedindo parcialmente a tomada de consciência das relações de exploração ou a reflexão sobre a incompatibilidade entre a função exercida (no caso a readaptada) e o desejo do trabalhador. Em outras formas de organização do trabalho, acreditamos que o processo de aceitação também deve acontecer, mas de maneira diferente da citada anteriormente, de forma que a instituição de ensino dê condições para que esse processo (aceitação) ocorra como resultado de uma dinâmica que envolve redirecionamento do desejo, habilitação técnica e reconstrução identitária.

A readaptação favorece a situação adaptativa do sujeito ao trabalho e não a transformação do trabalho, quando na verdade este assunto deveria ser tratado como problema de saúde coletiva. Ou seja, o processo de readaptação se restringe atualmente ao encaminhamento burocrático do trabalhador readaptado para a organização, que por sua vez não tem política e tampouco programa de acolhimento para tentar trabalhar as potencialidades deste trabalhador. Este modelo utilizado pode levar a existência de uma classe inferior dentro das organizações, compostas de pessoas adoecidas e readaptadas, possibilitando situações de humilhação e inferioridade (Maeno, Takashi e Lima, 2009).

Esta discussão aponta para a necessidade de criação de diferentes estratégias para as práticas de implementação das diretrizes a respeito da readaptação, de forma que resultados efetivos possam ser obtidos na realocação desses trabalhadores.

O readaptado, quando se vê impedido de exercer seu papel laboral, sente-se inseguro e sem identidade profissional, além da sensação de inutilidade e desvalorização da sociedade e familiares, gerando auto cobrança. Este trabalhador, além da perda essencial na conformação de sua identidade social, carrega consigo o traço negativo da doença. É desta maneira que o profissional readaptado se vê dentro das organizações,

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

enquanto na verdade, a readaptação deveria estar dando condições para este sujeito se reconhecer e identificar-se nesta nova função, promovendo formas de se inserir em um novo coletivo de trabalho, o que lhe originaria uma nova identidade profissional.

Neste ponto, devemos nos atentar à parte prática da readaptação, no seu desenrolar, como chegaram à readaptação.

4) Falta de informação sobre a readaptação

Este tópico ressalta a forma como se deu a readaptação das entrevistadas e principalmente a falta de informação e preparo destas profissionais para encarar esta nova atividade laboral, assim denunciando a forma empobrecida do processo de readaptação como um todo, desde o processo pericial até o processo de reinserção.

“A escola que me avisou que tinha vindo minha readaptação definitiva. Acho que minha ressonância foi para Curitiba...” (Julia).

*“E aí depois que eu me senti bem, eu fui para voltar para sala de aula. Quando eu voltei lá na perícia... **Então eu comentei com o perito que eu estava pensando em voltar, se eu tiver bem, em voltar. Mas minha readaptação já era definitiva, então eu já fui duas vezes no núcleo, para conversar sobre essa questão de voltar para sala de aula, mas é bem complicado agora**” (Julia) (grifo nosso).*

*“Daí elas falaram para mim que é complicado, que **vai que me acontece alguma coisa**, e eu tenho que sair, sabe. Então o estado tem meio que receio, aí eu desisti agora, não vou mais voltar” (Julia) (grifo nosso).*

Durante a entrevista com Julia, ficou evidente que sua limitação laboral tinha apenas relação com um problema físico o qual o governo não conseguiria solucionar pelo alto custo, e desta forma a readaptaram rapidamente. Entretanto, com recursos próprios ela pôde superar sua limitação e quando tentou voltar a sua atividade, foi impedida, pela fala contaminada da possibilidade de que pudesse acontecer algo novamente. Mas esta é a forma simplificada de ver o indivíduo na doença, na inadaptação, pois ela, já reabilitada de sua limitação física, estaria sujeita as mesmas situações e condições que todos os outros profissionais estariam.

“Então aí de fato eu fui ao médico, eu já havia começado no núcleo os exames, aí o médico disse: a senhora tem chance de fazer a readaptação definitiva e daí o processo é aquele normal, ele pergunta três vezes para você, o médico perito, três vezes ele pergunta, dizendo que não tem volta, ele deixa claro, que não tem volta, a lei brasileira não tem volta, se você sai da sala de aula, você não vai voltar mais. Ele me perguntou

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

três vezes e nas três vezes eu disse sim, eu não quero voltar nunca mais para a sala de aula, eu repeti três vezes. Afastei-me por 90 dias e quando venceu o prazo dos 90 dias foi automático, a documentação já veio de Curitiba da Seed, dizendo que eu já estava readaptada de função” (Helena).

*“Eu estava afastada de função, então eu fiquei afastada de função 2 anos e daí depois de 2 anos, **ninguém me perguntou se eu queria me readaptar ou não**, aí eu já fui readaptada direto”* (Rafaela) (grifo nosso).

*“Aí deu os dois anos, **foi automático**, eu falo que eu dormi professora e acordei professora readaptada”* (Rafaela) (grifo nosso).

Nessas falas, podemos perceber que duas entre três entrevistadas não foram informadas sobre sua readaptação. Isso nos faz pensar a falta de capacitação dos profissionais de saúde, quanto dos profissionais de recursos humanos nos atendimentos, acompanhamentos e orientações dos trabalhadores readaptados, evidenciando uma visão unilateral do processo e esquecendo-se de “ver” este indivíduo na sua integralidade, o qual seria a proposta básica do Sistema Único de Saúde no Brasil.

No decorrer das entrevistas, todas elas trouxeram um processo inicial de afastamento de função, seguido de perícias, o que mantinham este afastamento e consequentemente levaram à readaptação. A seguir destacaremos a fala da entrevistada Rafaela, que ao ser questionada sobre o que poderia ter dificultado o processo de readaptação, a entrevistada nos respondeu de forma que permitiu uma análise particular.

*“A readaptação é difícil você passar pela perícia. A perícia é muito difícil, e agora eu acho que esta pior ainda, porque tem muita gente que mente né, então **a perícia é muito cruel, então isso dificulta**, porque se você não está bem, você já não está bem, aí você vai passar na perícia, **você volta, que você volta arrasada da perícia**”* (Rafaela) (grifo nosso).

*“Essa é uma parte difícil, mas até agora... eu consigo ver até um outro lado, de que é uma função deles, que tem que fazer isso, **tem que até ser desumano**, porque tem muita gente que está readaptando e não precisa de readaptação, ‘male’ mal entrou e já entra readaptando entendeu?”* (Rafaela) (grifo nosso).

Ela nos traz dois pontos importantes, o primeiro é a resistência que os profissionais afastados de função encontram ao se deparar com o momento da perícia, que se apresenta de forma desumana, cruel. Pois se o indivíduo já está em sofrimento, este momento pode se tornar um agravante, um empecilho neste processo que deveria ser para contribuir em uma nova investidura de capacidade física ou mental.

O outro ponto a ser discutido é a própria desconfiança da entrevistada em relação ao sofrimento dos outros indivíduos, dando razão para a desumanização deste processo.

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

Essa manifestação de Rafaela tenta naturalizar de forma inconsciente os riscos como parte do trabalho, através de seus mecanismos de defesa. Esta visão já começa a se apresentar como preconceituosa e carregada de estigma, onde o sujeito seria o único responsável pelos seus males. Fica evidente nestas falas uma ambivalência em relação a este processo que ao mesmo tempo é cruel, mas não pode deixar de sê-lo, pois que se for necessário a desumanização do processo de perícia para que diminua o estigma em relação ao readaptado, para ela é preferível sofrer com isso. Esta dinâmica psíquica demonstra um atual sofrimento e relação patogênica com o trabalho.

É relevante, também, refletirmos a respeito do modelo pericial, responsável por avaliar a incapacidade e potencialidades laborais do trabalhador. A avaliação feita atualmente pelos médicos da perícia não objetiva levantar a existência de patologias adquiridas no processo de trabalho, de forma a tentar tratá-las, mas sim, saber acerca de sua capacidade laborativa, se esses têm condições de, mesmo estando “doentes”, podem continuar trabalhando.

Neste ponto percebemos a forma empobrecida com que a perícia médica é feita, visando de forma econômica à redução de gastos com os trabalhadores, se esquecendo do indivíduo que está adoecido e deixando de lado suas potencialidades que poderiam ser exploradas neste novo campo laboral. Seria de grande benefício uma melhor estruturação no processo de readaptação, iniciando pelo processo de perícia, onde a visão unilateral biomédica poderia ser ampliada, tendo em vista uma visão multidiagnóstica e prognóstica, de forma que as possibilidades de reinserção e desejos deste trabalhador sejam novamente reestabelecidas.

5) Definição da nova função

Seguindo o processo, após as perícias médicas e seus afastamentos de função, deu-se a readaptação para estas profissionais. Muitas empresas reinserem estes profissionais apenas para cumprir exigências legais e evitarem maiores transtornos. Na maioria das vezes, não realoca estes profissionais em funções adequadas às suas limitações atuais e, principalmente, que atendam ao desejo e potencialidades do trabalhador.

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

*“O nosso trabalho para ser desenvolvido dentro da escola, temos muito o que fazer. Contudo, **depende do nosso gestor de como o gestor nos olha**, por exemplo, se o gestor, o diretor da escola, sabe te acolher, sabe das suas potencialidades, daquilo que você é capaz de fazer e contribuir para o bom andamento da escola, você é muito feliz, porque você passa seu tempo, não vê, quando vê é a hora de ir embora, e você está feliz e radiante porque você contribuiu, quando nos temos um diretor que ele não tem essa visão, ele deixa o professor jogado dentro de um canto, jogado em aspas, desculpa a expressão. A gente é jogado em um canto dentro da biblioteca é muito triste” (Helena) (grifo nosso).*

Na fala de Helena fica muito clara a importância da gestão da organização do trabalho para uma boa adaptação do readaptado a sua nova atividade laboral, onde este possa ativamente fazer parte do seu processo de reabilitação, não se tornando passivo às demandas organizacionais.

“É tipo eu falo, quando eu vim aqui, por exemplo, eu falei para ela que eu já tinha um conhecimento, que eu já tinha trabalhado, e também se ela quisesse que eu fizesse outra função, sem problema, poderia... e ela falou que era bem aí que eu preciso, nessa área” (Julia).

“Quando eu retornei, até eu brinco, falei não sei como a M. (diretora) me quis aqui, porque eu já cheguei aqui e falei olha, eu não mexo com aluno, eu não lido com aluno, eu não separo briga, eu não mexo com nada de droga e eu não atendo pai, eu cheguei já falando. Falei você me quer aqui, você pode me pôr em uma outra função, eu atendo muito bem, pode me pôr para atender as pessoas, pode me pôr em qualquer função administrativa eu desenvolvo muito bem, mas esse tipo eu não quero mais, entendeu? Aí ela ficou meio assim, acho que ela se informou e daí ela quis, e daí eu fiquei aqui” (Rafaela).

Dentre as entrevistadas, todas pertencentes à mesma escola, todas trouxeram como positiva a gestão de sua instituição ao destacarem a forma em conjunto como foi feita a escolha para a nova atividade laboral. Porém, também trazem a instituição pertencente como uma exceção do que acontece em outras organizações. Dizem ter “sorte” de pertencerem a uma organização com uma boa gestão. Apesar de observamos uma forma mais humanizada de gestão dentro desta instituição, não identificamos uma política de reinserção para os profissionais readaptados, de forma que essas trabalhadoras pudessem se sentir identificadas com a nova função, criando novos coletivos e desta forma podendo desenvolver uma nova identidade profissional. O que foi observado é ainda uma tentativa de se reconhecer na identidade profissional anterior à readaptação; como pode ser observado na fala a seguir:

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

*“Às vezes eles nem sabem que você é professor. Imagina que aqui na escola agora que os professores, vai fazer 3 anos em outubro que eu vim aqui para o E., então agora que tem alguns professores que sabem que **eu sou professora**, eles pensavam que eu era do administrativo” (Julia).*

A entrevistada Julia, nos mostra, junto ao seu desejo de voltar a dar aula, de continuar a fazer parte do coletivo de professores da escola, da mesma forma como era antes à readaptação, não conseguindo se identificar com sua nova condição laboral, que no momento, é realizar trabalhos administrativos. A partir disso, alertamos para a necessidade de formulação de políticas de gestão adequadas à saúde do trabalhador de quem se encontra readaptado.

Parece-nos relevante destacar as dificuldades apresentadas pelos professores readaptados, com relação à definição das novas tarefas, ficando muitas vezes, impedidos de realizarem atividades compatíveis com suas limitações e potencialidades, visando à preservação da saúde, de forma que novamente são excluídos do coletivo e isolados do grupo de trabalho.

“Eu até, tem uma professora da manhã, ela comentou que tem alguns alunos com bastante dificuldade. Lá no Brasílio Itibere, eu peguei alguns alunos que estavam com mais dificuldade, tipo montei um trabalho individual com cada um, umas horinhas, pegava eles separado, a professora passava... mas depois que eu vim par cá, não dei sequência” (Julia).

“[...] então eu estou pensando em ajudar essa professora de matemática, conversar com ela, e ver a possibilidade de ajudar ela nesse reforço” (Julia).

No discurso de Julia, fica claro o desejo de explorar suas potencialidades ainda dentro do campo matemático nesta instituição, porém pela falha nas políticas públicas destinadas a orientação e capacitação dos profissionais de saúde e profissionais de recursos humanos que realizassem atendimentos, acompanhamentos e orientações dos trabalhadores readaptados, eles (readaptados) ainda continuam invisíveis aos olhos dos gestores.

Quando a mudança de função ocorre de maneira adequada, considerando seu potencial, oferece-se a oportunidade de iniciar uma nova carreira e ter perspectiva de crescimento e realização profissional.

6) Invisibilidade na nova condição de trabalho readaptado

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

Neste quadro que nos deparamos - professoras readaptadas em novas funções dentro da instituição - percebemos sutilmente, entre as falas das professoras, certa invisibilidade desses sujeitos dentro da instituição. Aqui repetiremos a fala da entrevistada Julia propositalmente, pois se faz importante para reflexão a seguir:

“Às vezes eles nem sabem que você é professor. Imagina que aqui na escola agora que os professores, vai fazer 3 anos em outubro que eu vim aqui para o E., então agora que tem alguns professores que sabem que eu sou professora, eles pensavam que eu era do administrativo” (Julia) (grifo nosso).

“E queira ou não queira, eles tratam diferente” (Julia) (grifo nosso).

Na fala da entrevistada Julia ficou manifesto o sentimento de exclusão do coletivo docente da instituição, sendo confundida com outro setor, o que nos dá impressão de invisibilidade perante aos colegas de trabalho. Neste ponto, não podemos desconsiderar este sentimento da entrevistada, porém devemos nos atentar a outros dois pontos que grande relevância. O primeiro seria a grande invisibilidade desta professora que hoje se encontra em readaptação, sendo que esta apresenta totais condições e desejos para voltar à sala de aula, porém nada é feito em relação a isso. E o segundo ponto seria anterior ao sentimento de exclusão da profissional, pois se houvesse condições para ela se inserir, e capacitação para ela se identificar com essa nova função, ela estaria identificada com outro coletivo de trabalho, sentindo reconhecimento por isso, e não se sentindo excluída e impotente diante dos colegas de trabalho.

Esta exclusão e invisibilidade se intensificam a medida que no cotidiano, o profissional readaptado é recebido com desconfiança pelos seus pares e, muitas vezes, pela própria gerência, por não acreditarem em sua dor e sofrimento, passando este profissional a sentir-se discriminado.

7) (Pre)conceito sobre o professor readaptado – estigmatizado

Em situações nas quais determinados sujeitos se apresentam com menos atributos os tornando diferentes dos outros, incluindo-os em uma categoria menos desejável, como é o caso dos professores readaptados, a sociedade os reduz a uma condição menor. Trata-se então de um estigma que discrimina e inferioriza. Suas atividades são consideradas menos complexas, por isso, desvalorizadas.

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

*“O que eu mais ouvi é fora da escola, em outro ambiente. Já aconteceu em salão de beleza, em outro lugar que você está. Aí primeiro você fala, sou professora. Perguntam: Aonde? Lá no E., por exemplo. Qual que é tua área? Matemática. Daí você fala, estou fora da sala de aula, sou professora readaptada. Já... **Porque tem muitos professores que não fazem nada mesmo, viraram um encosto, nas escolas. Pede ajuda para fazer, não faz. Aqui na escola tem. Se for conversar com a diretora, você já conversou com a diretora?**”* (Julia) (grifo nosso).

“Aqui você vai ver, que tem readaptados que você não pode pedir nada, que eles não querem fazer nada mesmo. Então por causa destes, a maioria é assim, a maioria não quer compromisso, só quer cumprir horário e olhe lá” (Julia).

*“Não sei se você sabe, **o readaptado tem a fama de que ele não trabalha**, porque que não sabiam que eu era readaptada, porque eu sempre trabalhei. Então não é porque você esta readaptada em outra função é que você vai deixar. Se você faz bem o serviço, você vai fazer bem qualquer lugar que te colocar, dentro das suas limitações”* (Rafaela) (grifo nosso).

O que podemos perceber nessas falas, é uma discriminação presente no coletivo, que até mesmo as próprias profissionais readaptadas têm com seus iguais. Não conseguem lhe dar o respeito e a consideração que estes recebiam em situação de trabalho pré-adoecimento. Essa discriminação baseia-se em valores sociais que relacionam adoecimento com vagabundagem e uma suposta tendência de se beneficiar com isso. A discriminação se transforma em estigma ao taxar o indivíduo com uma particularidade – readaptado.

*“Entre colegas ele não é bem visto no geral, porque a pessoa readaptada ela, assim, **nem todos acreditam onde dependendo do qual foi o motivo da sua readaptação, nem todos acreditam**, então é uma postura que depende muito de professor para professor. Tem colegas que nos acolhem bem e tem colegas que não. Então também depende do olhar de cada profissional”* (Helena) (grifo nosso).

*“Algumas vezes que eu ouvi foi fora da escola, quando você fala que sou professora readaptada, **porque daí já tem aquela coisa de morto que fala**”* (Julia).

O sujeito estigmatizado acaba sendo mal visto pelos colegas, pois sua dor, muitas vezes, não é visível, sentida apenas pelo indivíduo, agravando a fragilidade provocada pelo adoecimento. Aqui voltamos a um assunto o qual já pontuamos, que é a culpabilização do sujeito pelo seu adoecimento, sendo o único e exclusivo responsável pelas suas consequências. Se analisarmos os relatos das entrevistadas descritos ao longo do trabalho, podemos perceber na maioria deles, uma compreensão dos fenômenos saúde e doença com forte componente social, e não apenas decorrente de características individuais ou biológicas. Elas destacam a compreensão das doenças laborais como um

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

processo socialmente determinado e relacionado como os indivíduos estão inseridos no processo produtivo.

Todas as colocações, acima feitas, apontam para a necessidade de uma visão mais humanizada do atendimento ao trabalhador e um resgate de sua saúde, ressaltando a ideia de que muitos agravos podem ser previsíveis, deste modo, evitáveis. Também se torna imprescindível a implantação de políticas de gestão adequadas à saúde do trabalhador, em igual importância, do trabalhador readaptado.

Como a autora Silva (2010) discorreu sobre o objetivo de promoção da saúde. É fundamental não perder de vista que não se trata de tentar acabar com as angústias ou com o sofrimento existente no ambiente de trabalho, mas sim tornar acessível esse movimento de luta contra esses sentimentos. Baseado na proposta de Dejours, a autora traz para a discussão a questão do desejo, onde somente quando o homem, em relação com seu trabalho, tem seus desejos garantidos, é que podemos falar em saúde no trabalho. Para Dejours (1986) “[...] a saúde mental não é certamente o bem-estar psíquico. A saúde é quando ter esperança é permitido... O que faz as pessoas viverem é, antes de tudo, seu desejo [...] O verdadeiro perigo existe quando não há mais desejo, quando não é mais possível” (p. 10).

Diante disso, concebemos esta experiência de pesquisa como uma forma de mobilizar, através dos discursos dos próprios indivíduos, e problematizar as defesas alienantes, como também revelar prazeres e sofrimentos no trabalho. Seu propósito se encontrou na possibilidade de fazer a palavra ser externalizada, podendo o sujeito dar-se conta de seus desejos que ainda o habitam.

Considerações finais

Direcionamos a atenção desta pesquisa para a categoria de Professores Readaptados que percebemos, através de buscas bibliográficas, ser de escassa abordagem e, portanto, considerou-se a importância da complementação deste estudo, subsidiando reflexões a respeito deste processo. O estudo teve como objetivo investigar a reconstrução do sentido no trabalho para os professores readaptados diante das novas circunstâncias laborais, como também analisar quais as ressonâncias psíquicas

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

decorrentes da história laboral de cada um dos participantes (em especial ao que concerne ao processo de readaptação profissional).

O presente trabalho teve como embasamento teórico a abordagem da Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours. Este autor, em seu texto chamado “Por um novo conceito de saúde” (1986), diz que embora necessária nossa contribuição de pesquisadores, ela ainda é relativamente limitada. Para ele devemos inicialmente ser inspirados pelos próprios trabalhadores, como também deixa-los direcionar.

A análise das entrevistas foi fundamentada na técnica de análise de núcleos de sentido (ANS), a qual nos permitiu identificar nos discursos das professoras, temas psicológicos que predominassem nos dando suporte para interpretações.

Consideramos que, em um plano individual de análise, o trabalho é fonte de satisfação, pois proporciona ao indivíduo o suprimento das necessidades materiais, emocionais, sociais e de poder. O trabalho é um importante instrumento de identificação social e de bem estar psicológico, como também oferecendo oportunidades para o sujeito criar, produzir e contribuir socialmente. Ficou evidente, a partir da análise das entrevistas, a relevância que o trabalho assume na vida das professoras, principalmente quando se referem aos trabalhos realizados antes da readaptação, sendo lembrados com afeto e nostalgia.

Ainda sobre as atividades laborais pré-readaptação, também surgiram queixas sobre as condições de trabalho, como por exemplo, demasiadas horas de jornada de trabalho, o número excessivo de alunos por sala de aula, falta de reconhecimento financeiro e social, que somados às demandas pessoais e sociofamiliares, se tornaram decisivas na precarização da saúde dessas profissionais.

Chamamos a atenção aqui para a naturalização dos riscos permanentes encontrados nestas condições de trabalho, como foi verbalizado pela entrevistada Helena como “o estresse natural da carreira”. A naturalização deste sofrimento é a forma de se defender que o psiquismo encontrou para manter um relativo equilíbrio, se protegendo das agressões sentidas pela organização.

Ficou manifesto nos discursos das entrevistadas, o sofrimento em que estas profissionais se encontravam e que sem dúvida a realidade laboral foi disparadora para o

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

adoecimento, e conseqüentemente, para seu afastamento de função e, seguinte, readaptação.

Conforme o que foi averiguado no conteúdo manifesto pelas entrevistadas, o processo de readaptação apenas favorece a situação adaptativa do sujeito ao trabalho e não o contrário, considerando a organização como algo engessado e rígido. Compreendemos, nas manifestações ambivalentes emanadas pelas professoras de experiências de sofrimento-prazer, frente às contradições vivenciadas dentro da organização, que o processo de readaptação, o qual deveria estar promovendo formas de inserir este indivíduo em um novo coletivo de trabalho e o ajudando a se identificar com esta nova função, esta apenas se restringindo aos encaminhamentos burocráticos. Estes profissionais, por sua vez, ficam desamparados por políticas e programas de acolhimento que deveriam trabalhar a reinserção e as potencialidades deste trabalhador.

Estas profissionais, além da perda de sua identidade social, carregam consigo o traço negativo da doença. Como não há uma boa política de reinserção destes profissionais, estes ficam arraigados a sua identidade profissional anterior, aprisionados ao desejo que não é satisfeito, enquanto na verdade, a readaptação deveria estar promovendo condições para este sujeito se reconhecesse nesta nova função, promovendo formas de se inserir em um novo coletivo de trabalho, o que lhe originaria uma nova identidade profissional e conservaria a esperança/desejo do trabalhador.

Dentre as professoras entrevistadas, todas pertencentes à mesma instituição, todas apresentaram como positiva a gestão da escola ao relatarem a forma como foi feita a escolha para a nova função, no entanto, também trouxeram a instituição como exceção do que acontece em outras organizações, dizendo terem “sorte” por pertencerem a uma escola com “boa gestão”. Observamos a partir das falas, uma forma mais humanizada de gestão dentro desta instituição, no entanto, não identificamos uma política direcionada para reinserção dos profissionais readaptados.

Outro ponto relevante observado foi o (pre)conceito e discriminação em relação ao readaptado presente no coletivo. Foi identificado o preconceito oriundo até mesmo pelas próprias profissionais readaptadas pelos seus iguais. Neste ponto levantamos o assunto sobre a culpabilização do sujeito pelo seu adoecimento, desconsiderando os aspectos sociais na compreensão dos fenômenos de saúde e doença.

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

Esta discussão nos leva a concluir a necessidade de uma visão mais humanizada do atendimento ao trabalhador, o resgate de sua saúde, como também a implementação de diretrizes a respeito do processo de readaptação de forma que resultados eficazes possam contribuir com a saúde desses trabalhadores.

Ponderamos que os objetivos desta pesquisa foram atingidos, pois através das entrevistas semiestruturadas, possibilitou a circulação da palavra, permitindo o engajamento e a expressão da subjetividade das entrevistadas. Tentamos alcançar as relações dinâmicas entre a organização do trabalho e os processos de subjetivação que o trabalhador estabeleceu pré, durante e pós o processo de readaptação com sua realidade de trabalho.

Ao final deste trabalho podemos dizer que várias questões foram examinadas no que tange às vivências das professoras no processo de readaptação e aos fatores que a levaram ao adoecimento. Consideramos que a abordagem utilizada no decorrer do trabalho, centrada no sujeito, possibilitou revelar os dramas subjetivos oriundos das situações organizacionais. Com isso, podemos articular os fatores evidenciados nesta pesquisa, para poder subsidiar a elaboração de medidas que visem à melhoria do processo de readaptação. Temos a consciência de que não há soluções imediatas para as dificuldades existentes no processo, mas temos a certeza de que temos que combater a invisibilidade que atinge os trabalhadores readaptados, com ações que convoquem todos os envolvidos no processo de readaptação, deste o nível legislativo, pericial, institucional e principalmente os sujeitos na condição de readaptação.

Tentando levar esta discussão para um nível mais abrangente, ao pensarmos no paradigma da Educação que se desenvolve em nosso país, a instituição escolar transmite as ideologias dominantes, servindo ao capitalismo e reproduzindo seu sistema, seus meios de relação e produção. A organização escolar procura aperfeiçoar o sistema dentro do qual está inserida e ao qual serve, sendo então a sociedade que institui a escola e não o inverso. A escola é um instrumento de reprodução e, por isso mesmo, manutenção do sistema vigente; e aqueles que protestarem contra isso serão rapidamente reprimidos e silenciados. Podemos pensar que todos os fatores que elencamos no decorrer do trabalho são instrumentos da reprodução da ideologia neoliberal vigente dentro do contexto escolar e que os indivíduos adoecidos, de alguma forma, não “suportaram” essa reprodução. Logo que, apesar desses indivíduos não “terem voz” para que isso seja dito, o próprio

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

adoecimento já é um denunciador, porém novamente o sistema entra para silenciar e reprimir essas “vozes”, gerando novas formas para este indivíduo servir à ideologia, continuando produtivo, mesmo adoecido.

Por fim, é de fundamental importância a ampliação e aprofundamento de estudos sobre este tema, objetivando-se a busca de confirmação dos resultados obtidos, como também novos resultados que mobilizem transformações neste cenário ainda precário que acomete um número representativo de professores em estado de adoecimento e/ou processo de readaptação.

Referências

AHLERT, A.; THIELE, M.E., Condições de trabalho docente: um olhar na perspectiva do acolhimento. Unioeste, 2007. Disponível em: < <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/857-4.pdf> > Acesso em: 5 de jan. 2015.

ARBEX, A. P.S.; MENDONÇA, A.L.O.; SOUZA, K.R. Trabalho docente, readaptação e saúde: a experiência dos professores de uma universidade pública. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v.23, n. 1, 2013.

BARBIERE, A. F. Doenças e distúrbios de saúde entre professores da educação básica no Brasil: um levantamento bibliográfico. *EFDesportes.com, Revista Digital*. Buenos Aires, V.19, n. 191, Abril de 2014.

PARANÁ. Texto da Lei n. 6174, de 16 de novembro de 1970. Dispõe sobre readaptação profissional. Lex: Estatuto do Servidor dos funcionários civis do Paraná.

MARINGÁ. Lei complementar n. 239/98, de 12 de março de 1999. Dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Funcionários Públicos do Município de Maringá, Estado do Paraná. Lex: Câmara municipal de Maringá, Paraná. Disponível em: < http://www2.maringa.pr.gov.br/sistema/arquivos/lei239_98.pdf > Acesso em 5 de jan. 2015.

CESTARI, E.; CARLOTTO, M.S. Reabilitação profissional: o que pensa o trabalhador sobre sua reinserção. *Revista de estudos e pesquisa em psicologia*, Rio de Janeiro, v. 12, n.1, 2012.

CODO, W. (Org.). Educação: Carinho e trabalho. Petrópolis: Vozes/ Brasília: CNTE-UNB, 1999.

COUTINHO, M.C.; DIOGO, M.F. A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. *Interações*, São Paulo, v.11, n.21, 2006.

[v.1, n.1] Jul./Ago.2020

CREPALDI, L. *Violência no ambiente escolar*: Professora e psicóloga analisa a violência na escola e os reflexos na vida do docente. *Revista O Professor*, Ed. 17, ago. e set de 2013.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, abr./jun. 1986.

DEJOURS, C. *A loucura do trabalho*: Estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução: Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 3º ed. São Paulo: Cortez Editora, 1988.

DEJOURS, C. *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Tradução de Franck Soudant. Selma Lancman e Laerte Idal Sznclwar (orgs) – Brasília: Paralelo 15 / Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011.

GOMES, L. *Trabalho multifacetado de professores/as: a saúde entre limites*. 2002. 127f. Dissertação (Mestrado) – Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2002.

LUNA, I. N.; BAPTISTA, L. C. Identidade profissional: prazer e sofrimento no mundo do trabalho. *Revista de Psicologia*. n. 12, São Paulo, maio/2001. p. 39-51.

MAENO, M.; TAKAHASHI, M. A. C.; LIMA, M. A. G. Reabilitação profissional como política de inclusão social: [revisão]. *Acta Fisiátrica*, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 53-58, 2009.

MENDES, A.M. *Psicodinâmica do trabalho*: teoria, método e pesquisa. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. 368p. (Coleção trabalho humano / dirigida por Roberto Moraes Cruz).

NUNES, B.O. *O sentido do trabalho para merendeiras e serventes em situação de readaptação Nas escolas públicas do Rio de Janeiro*. 2000. 163f. Dissertação (Mestrado) – Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2000.

PERES, A. F. Saberes e identidade profissional na formação de professores de língua portuguesa/ Aparecida de Fátima Peres; prefácio Cláudia Valéria Doná Hila - Maringá: Eduem, 2010. 169 p.

SILVA, M. A. S. M. A produção da saúde ou adoecimento no ambiente de trabalho contemporâneo. In: *Psicologia e trabalho: desafios e perspectivas* /Organizador: Francisco Hashimoto. – Assis: UNESP – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, 2010.

VIEIRA, R. C. Readaptação funcional de professores no serviço público: a organização como determinante de conflitos intersubjetivos e dramas pessoais. Dissertação (Mestrado). Belo Horizonte: UFMG, 2013.