



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE/UNICENTRO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTU SENSU* EM MESTRADO
INTERDISCIPLINAR EM DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO – PPGIDC/I

Regeane Vaz Guedes

READAPTAÇÃO FUNCIONAL DE PROFESSORES:

A percepção dos diretores das Escolas pertencentes à Rede Estadual de Ensino de um dos Núcleos Regionais de Educação do Estado do Paraná.

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

IRATI, 2019

REGEANE VAZ GUEDES

READAPTAÇÃO FUNCIONAL DE PROFESSORES:

A percepção dos diretores das Escolas pertencentes à Rede Estadual de Ensino de um dos Núcleos Regionais de Educação do Estado do Paraná.

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção de grau de mestre em Desenvolvimento Comunitário do Curso de Pós Graduação Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário da Universidade Estadual do Centro-Oeste – UNICENTRO.

Linha de Pesquisa: Processos do Desenvolvimento Humano nos Contextos Comunitários.

Orientador: Erivelton Fontana de Laat

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

IRATI,2019

Catálogo na Publicação
Rede de Bibliotecas da Unicentro

- G924r Guedes, Regeane Vaz.
Readaptação Funcional de Professores: a percepção dos diretores das Escolas pertencentes à Rede Estadual de Ensino de um dos Núcleos Regionais de Educação do Estado do Paraná / Regeane Vaz Guedes. –Irati, 2019.
vii, 77 f. : il. ; 28 cm
- Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual do Centro-Oeste, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Comunitário. Área de concentração: Desenvolvimento Comunitário, 2019.
- Orientador: Erivelton Fontana de Laar
Banca examinadora: Erivelton Fontana de Laar, Cláudio Shigueki Suzuki, Celso Bilynkiewicz dos Santos
Bibliografia
1. Gestão Escolar. 2. Saúde do trabalhador. 3. Readaptação Funcional. 4. Professores. I. Título. II. Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Comunitário.

CDD 360



Universidade Estadual do Centro-Oeste

Reconhecida pelo Decreto Estadual nº 3.444, de 8 de agosto de 1997

PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO INTERDISCIPLINAR EM DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO

TERMO DE APROVAÇÃO

REGEANE VAZ GUEDES

READAPTAÇÃO FUNCIONAL DE PROFESSORES: A PERCEPÇÃO DOS DIRETORES DAS ESCOLAS PERTENCENTES À REDE ESTADUAL DE ENSINO DE UM DOS NÚCLEOS REGIONAIS DE EDUCAÇÃO DO ESTADO DO PARANÁ

Dissertação aprovada em 30/09/2019 como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Curso de Pós-Graduação Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário, área de concentração Desenvolvimento Comunitário, da Universidade Estadual do Centro-Oeste, pela seguinte banca examinadora:

Dr. Erivelton Fontana De Laat ----- orientador e presidente da banca
Instituição: UNICENTRO

Dr. Cláudio Shigueki Suzuki ----- examinador interno
Instituição: UNICENTRO

Dr. Celso Bilynkievycz dos Santos----- examinador externo
Instituição: UEPG

Irati, 30 de setembro de 2019

Home Page: <http://www.unicentro.br>

Campus Santa Cruz: Rua Salvatore Renna – Padre Salvador, 875 – Cx. Postal 3010 – Fone: (42) 3621-1000 – FAX: (42) 3621-1090 – CEP 85.015-430 – GUARAPUAVA – PR

Campus CEDETEG: Rua Simeão Camargo Varela de Sá, 03 – Fone/FAX: (42) 3629-8100 – CEP 85.040-080 – GUARAPUAVA – PR

Campus de Irati: PR 153 – Km 07 – Riozinho – Cx. Postal, 21 – Fone: (42) 3421-3000 – FAX: (42) 3421-3067 – CEP 84.500-000 – IRATI – PR

ÀQUELE, que escreve os meus dias,
e que enche minha vida de paz e alegria!

AGRADECIMENTOS

Ao meu amado esposo Fabiano, sempre dedicado, carinhoso e atencioso, sonhando os meus sonhos e animando o meu coração. Obrigada, por não deixar nada atingir meu coração, e sempre ser um escudo em oração.

À filha mais atenciosa e carinhosa, Camille, minha princesa que tantas vezes teve que abrir mão do carinho da mãe para ela estudar. Deus honrará cada atitude de compreensão sua! À minha mãe, Regina, aquela que me ensinou o gosto pelos estudos, e também a ser forte e seguir em frente.

Aos queridos e mais que presentes, meus pastores Ney e Márcia, que me conhecem há tantos e tantos anos e têm acompanhado minha trajetória com muito carinho e atenção; que celebram cada vitória conquistada, mas também colhem minhas lágrimas a cada derrota, sem jamais me deixarem para trás!

Ao professor Erivelton Fontana de Laat, por me permitir ser orientada por ele neste processo; não há palavras que possam descrever o profundo respeito e admiração que tenho pelo profissional e pela pessoa que é, correto, íntegro e competente. Reitero minha grande admiração.

Ao professor Cláudio Suzuki, que me viu ainda menina, entrar na universidade e hoje me vê concretizando esta conquista; meu imenso respeito.

Ainda, há pessoas a agradecer: Karla Nadal, Franciani Galvão, Jean Lubczik, Silvano Coutinho, e meus amados pastores e líderes, Jorge e Tatiana.

E por fim, o mais importante e significativo agradecimento; ao meu Eterno Deus, ao qual sou grata e fiel. Sem Sua capacitação e força jamais concretizaria mais este sonho; sim, Seus olhos de amor estão sobre mim!

RESUMO

Ocupando um lugar único na sociedade, a atribuição do professor é a de contribuir na formação do aluno, atuando através do processo ensino-aprendizagem. No entanto, o que se nota é que o desempenho de tal função, tão privilegiada, tem sofrido um constante desgaste social, o que tem levado inúmeros docentes ao afastamento de suas funções: a readaptação funcional. O objetivo do estudo foi conhecer as dificuldades encontradas e quais estratégias são utilizadas pelos gestores escolares ao receber professores em Readaptação Funcional. Trata-se de um estudo qualitativo, descritivo exploratório, realizado em colégios pertencentes à Rede Estadual de Ensino de um dos Núcleos Regionais de Educação do Estado do Paraná. Os dados foram coletados por meio de questionários online e entrevista semiestruturada. Para análise e interpretação dos dados, optou-se pela análise de conteúdo de Bardin (1979). As informações apontaram que os diretores encontram dificuldades em fazer com que o professor readaptado se sinta valorizado nas novas funções, bem como na atribuição das mesmas; evidenciam ainda que têm utilizado o diálogo como a ferramenta de acolhimento e de encaminhamento das atividades dos professores em Readaptação Funcional; denunciam haver preconceitos e estigmatização por parte dos demais profissionais em relação aos professores readaptados; constatam a necessidade de acompanhamento por profissionais da saúde, e da construção de uma diretriz para nortear a condução das atividades após readaptação definitiva. Pode-se verificar nos discursos dos diretores, que lidar com a Readaptação Funcional de professores ainda é um processo frágil, que demanda muito esforço e bom senso, não só por parte dos mesmos, como também dos próprios profissionais readaptados. Nos discursos foram apontadas: situações de preconceito e estigmatização a estes profissionais por parte dos colegas; necessidade da formalização de fluxo de recepção deste professor que agora não mais está exercendo sua função primária que é de ministrar aulas; ainda pontuaram a urgência em se criar mecanismos de enfrentamento que os impulsionem a encontrar significado em sua nova função, de modo a não agravar ainda mais a saúde dos referidos profissionais.

Palavras-chave: Gestão Escolar; Saúde do trabalhador; Readaptação Funcional; Professores

ABSTRACT

Occupying a unique place in society, the assignment of the teacher is to contribute to the education of the student, acting through the teaching-learning process. However, what is noticeable is that the performance of this function, so privileged, has undergone constant social wear and tear, which has led many professors to withdraw from their functions: functional readaptation. The objective of the study was know the difficulties found and the strategies used by the school administrators when receiving teachers in functional rehabilitation. Thys is a qualitative study, descriptive exploratory, carried out at schools from the Regional Education Centers of the State of Paraná. The data were collected through online surveys and semi-structured interview. Bardin's content analysis (1979) was adopted for the analysis and interpretation of data. Information point that the school's principals find difficulties in making the rehabilitated teachers feel appreciated in their new duties, as well as in assigning these; they also show that dialogue has been used as a tool when receiving and assigning

duties for the teachers in functional rehabilitation at school; they report the existence of prejudice and stigmatization by other professionals towards the rehabilitated teachers, and determine the need of follow ups with health professionals and the creation of a guideline to direct the conduction of the activities after the definitive rehabilitation. The current study allowed us to see in the principals' speeches that dealing with the Functional Rehabilitation is still a fragile process that demands great effort and common sense, not only by the principals but also by the rehabilitated professional. These speeches list situations of prejudice and stigmatization by coworkers and a need to formalize the reception flow of this teacher who is no longer exercising his primary function which is to teach classes, they also pointed out the urgency of creating coping mechanisms that drive them to find meaning in their new role, so as not to further aggravate the health of these professionals.

Key words: School Management; Occupational Health; Functional Readjustment; Teachers

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
1.1. Contextualização da Pesquisa.....	10
1.2. Problema de pesquisa.....	12
1.3. Objetivos.....	12
1.3.1. Objetivo Geral.....	12
1.3.2. Objetivos Específicos.....	12
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E PRÁTICA.....	13
2.1. Readaptação Funcional: Breve contexto histórico.....	13
2.2. Termos, conceitos e definições concernentes à temática de estudo.....	14
2.3. Aspectos legais da Readaptação Funcional de Professores.....	16
2.4. Sustentação legal do processo de readaptação profissional de professores: aplicações no âmbito federal.....	18
2.5. Produção de conhecimento a respeito da Readaptação Funcional de professores na literatura brasileira.....	19
3. GESTÃO ESCOLAR – Panorama das Atribuições.....	32
3.1. Percurso histórico da Gestão Escolar.....	32
3.2. Atribuições do Gestor Escolar.....	36
4. PERCURSO METODOLÓGICO.....	41
4.1. Tipo de Pesquisa.....	41
4.2. Cenário do estudo.....	42
4.3. Participantes do estudo.....	42
4.4. Coleta dos dados.....	43
4.5. Análise e interpretação dos dados.....	45
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	47
4.1. Categorias temáticas oriundas dos questionários.....	47
4.1.1. Fazer com que o professor readaptado se sinta valorizado na nova função..	47
4.1.2. Promoção de capacitação aos professores para que possam exercer a nova função.....	49
4.2. Categorias temáticas absorvidas das entrevistas.....	49
4.2.1. Dificuldade em atribuir tarefas e subjetividade na lei.....	50
4.2.2. Diálogo como ferramenta de acolhimento e encaminhamento de atividades..	53
4.2.3. Preconceitos e estigmatização por parte dos demais profissionais.....	56
4.2.4. Necessidade de Acompanhamento por profissionais da saúde.....	60

4.2.5. Apontamento da necessidade de construção de Diretriz para nortear a condução das atividades após readaptação definitiva.....	62
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	65
REFERÊNCIAS.....	68

1. INTRODUÇÃO

“O *trabalho dignifica o homem*”. Essa frase, tão intensa e marcante, de Benjamin Franklin evidencia o quão relevante é o fato de exercer um ofício, e o quanto, o mesmo também o é para a sociedade; esta, que é altamente capitalista, e sobre a qual é possível dizer que, nela, o trabalho é o principal fator de produção de riqueza.

No entanto, a importância do trabalho vai para além do dinheiro que é recebido por este. Com o trabalho, o ser humano toma consciência de si e de seu valor. Clot (2006) aponta que o trabalho não apenas continua a preencher uma função psicológica exclusiva – e que, portanto, não pode ser preenchida por qualquer outra atividade – como mantém sua centralidade na sociedade contemporânea. Trata-se, igualmente, afirma ele, de um espaço essencial para a construção da identidade e da saúde, pois é onde “(...) se desenrola para o sujeito a experiência dolorosa e decisiva do real, entendido como aquilo que – na organização do trabalho e na tarefa – resiste à sua capacidade, às suas competências, ao seu controle” (p. 59).

Ocupando um lugar único na sociedade, a atribuição do professor é a de contribuir na formação do aluno, atuando através do processo ensino-aprendizagem. No entanto, o que se nota é que o desempenho de tal função, tão privilegiada, tem sofrido um constante desgaste social, o que tem levado inúmeros docentes ao afastamento de suas funções: a readaptação funcional. A importância social destes afastamentos gira em torno de um adoecimento que se tem notado, nesta tão nobre profissão.

O que ocorre é que muitos servidores públicos, ao longo de sua carreira adoecem, em função de seu trabalho. Neste caso, após devida perícia médica, o mesmo passa por um processo denominado “readaptação funcional”. Entende-se, por “Professor Readaptado”, aquele que não pode mais lecionar devido a algum problema de saúde, que tanto pode ser psicológico, ou físico. O tipo de desgaste a que as pessoas estão submetidas permanentemente nos ambientes e as relações com o trabalho são fatores determinantes para o adoecimento, afirmam Pafaro e Martino (2004).

Poderíamos citar, como um desgaste, o adoecimento vocal dos professores, o que pode colocar em risco a sua atuação profissional, pois ao ter sua voz debilitada, seja de cunho biológico, ou por tempo de exposição excessivo aos aspectos do ambiente, o professor fica com sua atuação docente comprometida, podendo levá-lo há uma perda de sua identidade profissional.

Pesquisas na área apontam profunda associação entre o trabalho docente e a ocorrência do distúrbio de voz entre os educadores, pela presença de fatores de risco no ambiente escolar (Ferreira e Benedetti, 2009).

Verifica-se que as jornadas de trabalho dos professores são extremamente desgastantes, porém, o que desgasta, por vezes, não é o tempo que o professor utiliza para ministrar ou preparar as suas aulas, mas sim, a superlotação das classes, a indisciplina de alguns educandos, o descaso das autoridades, o desrespeito no ambiente escolar, o excesso de trabalho, deixam a função do professor mais desgastante do que ela já se apresenta. Em razão desta situação alguns professores, após anos de trabalho, acabam adoecendo, com a saúde física prejudicada, que pode ir alterando gradativamente seu estado psíquico.

Após ter sua condição física ou mental debilitada, esses professores, passam por perícia médica e são readaptados deixando a sala de aula e assumem funções que sua saúde permita exercer. Como “readaptado”, o professor passará a exercer funções consideradas pelos gestores públicos como compatíveis, podendo permanecer dois anos e depois é novamente avaliado podendo retomar as suas atividades para as quais prestou concurso ou ser definitivamente readaptado, situação esta que pode gerar um certo desconforto em relação a identidade profissional dos mesmos.

Muitas vezes, estas instituições gestoras desconhecem as funções e as reais atribuições dentro do contexto escolar, levando em consideração a prescrição oficial da função colocada no estatuto do servidor, funções estas que não estão esclarecidas detalhadamente, cabendo ao Gestor/Diretor da Unidade Escolar (na qual o referido professor atua, ou passará atuar) a condução de como se dará o encaminhamento das novas atividades/funções do professor readaptado.

1.1. Contextualização da Pesquisa

A organização de um ambiente escolar é bastante complexa: estrutura administrativa, corpo docente, funcionários, corpo discente, comunidade escolar, gestão dos órgãos superiores, legislação etc. Tudo isso, traz consigo uma série de desafios, alguns já bastante conhecidos como, a deficiência de recursos humanos, materiais e financeiros.

Brito (1994), aponta que a organização escolar possui três áreas fundamentais a serem geridas, a saber: a pedagógico-didática; a funcional e dos espaços; e, a administrativo-financeira; áreas nas quais o diretor não possui total autonomia. Fato este que acarreta prejuízos para o trabalho educacional.

O diretor escolar, é um professor que ao se dispor a assumir tal função gestora, passou por um processo de consulta pública na comunidade escolar, e irá exercer esta função por um período determinado de tempo o qual apresentará função política (tanto dentro como fora do ambiente escolar). Sobre este professor, agora gestor, recaem responsabilidades quanto aos resultados e indicadores da escola sob sua gestão (SANTOS, 2008).

Assim, o que se percebe é que são apresentados ao gestor/diretor inúmeros desafios para a gestão de pessoas quando se considera que este diretor conduz o processo de avaliação quanto à qualidade no desempenho dos professores e funcionários, a melhoria nas condições de trabalho, bem como o de promover um ambiente laboral onde os atores educacionais sintam-se motivados, satisfeitos a fim de desempenharem suas funções com comprometimento e qualidade.

Nesse contexto, de tantos aspectos a serem geridos, há ainda a Readaptação Funcional daqueles professores que foram afastados do exercício de docência, e que passam a exercer outras funções no ambiente escolar, cujo encaminhamento é conduzido pelo gestor escolar com base no que dispõe a lei. Considerando que atualmente há 2049 professores readaptados no quadro de profissionais na Rede Estadual de Ensino do Paraná – dados de 2018 – observa-se uma crescente demanda sobre a qual os gestores escolares precisam se debruçar.

Desta forma, a presente pesquisa se dispõe a investigar qual é a percepção dos diretores escolares quanto à Readaptação Funcional de docentes, uma vez que as atividades a serem atribuídas e o encaminhamento das mesmas são de sua responsabilidade.

Considerando tais fatos, formulou-se o problema de pesquisa que compreende: **Qual é o papel dos gestores escolares no processo de**

readaptação funcional dos docentes, e qual a percepção que possuem do mesmo?

1.2. Problema de pesquisa

O presente estudo propõe investigar, qual o papel do gestor escolar, e como este tem atuado no processo de Readaptação Funcional de professores pertencentes à Rede Estadual de Ensino de um dos Núcleos Regionais de Educação do Estado do Paraná, bem como tais profissionais percebem o referido processo.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo Geral

Investigar o papel do gestor escolar no processo de readaptação funcional de professores pertencentes às escolas da Rede Estadual de Ensino de um dos Núcleos Regionais de Educação do Estado do Paraná.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar a percepção dos gestores escolares sobre a Readaptação Funcional de professores;
- b) Levantar as dificuldades encontradas pelos gestores no processo de Readaptação Funcional de professores;
- c) Investigar como se dá o direcionamento das atividades dos professores readaptados.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E PRÁTICA

A partir do objetivo desta pesquisa, apresentam-se quatro tópicos principais para subsidiar teoricamente este estudo: Breve contexto histórico da Readaptação Funcional; Conceitos e definições; Aspectos legais da Readaptação funcional; Pesquisas referentes à Readaptação Funcional de Professores; Gestão escolar e suas atribuições.

2.1. Readaptação Funcional: Breve contexto histórico

Reabilitação para o trabalho surgiu com os cuidados prestados aos soldados da Primeira Guerra, com o intuito de realocar os soldados convalescentes ou em tratamento, à tarefas leves, com fins de não deixá-los ociosos (Matsudo, 2000).

Outros acontecimentos, como a Segunda Guerra também marcaram o desenvolvimento da reabilitação profissional, em função da necessidade de se reincorporar uma parte da mão-de-obra acidentada ou inválida à força de trabalho ativa na Europa, em decorrência da mortalidade ocorrida neste catastrófico evento.

Nos Estados Unidos, os serviços para promover a reabilitação profissional, eram voltados inicialmente aos veteranos da Primeira Guerra, bem como aos acidentados da indústria, e na sequência passou a ser destinada para a população civil (Soares, 1991). No Brasil, a área esteve sempre ligada a questões de previdência e seguridade social e inicialmente era realizada pelos antigos INAMPS e INPS. Foram criados os Centros de Reabilitação Profissional (CRPs) que atendiam casos de maior complexidade, e unidade menores com uma ou duas equipes, chamados os Núcleos de Reabilitação Profissional (NRPs) (Takahashi & Iguti, 2008).

Ocorridas as mudanças nos sistemas de saúde, previdência e assistência social e a criação do Sistema Único de Saúde (SUS), o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) passou a ser responsável pela reabilitação profissional, o que fez com que nesse período, o modo de se atuar em reabilitação profissional fosse alicerçado em intervenções clínicas individualizadas.

2.2. Termos, conceitos e definições concernentes à temática de estudo

Esse capítulo possui a finalidade de apresentar conceitos e definições de termos utilizados nesse estudo. Ressalta-se que essas definições constam no Manual de Perícia Oficial em Saúde dos Servidores Públicos Federais (2014).

a) Capacidade laborativa: estado físico e mental que define se o servidor está em condições para exercer as atividades inerentes ao cargo. Ter capacidade laborativa significa que o examinado reúne as condições morfofisiológicas compatíveis com o desempenho dessas atividades. É importante ressaltar que a capacidade laborativa não implica, obrigatoriamente, na ausência de doença ou lesão. Na avaliação da capacidade laborativa do examinado deve ser considerada a repercussão da sua doença ou lesão no desempenho das atividades laborais.

b) Incapacidade laborativa: é a impossibilidade de desempenhar as atribuições definidas para os cargos, funções ou empregos, provocada por alterações patológicas decorrentes de doenças ou acidentes. A avaliação da incapacidade deve considerar o agravamento da doença, bem como o risco à vida do servidor ou de terceiros, que a continuação do trabalho possa acarretar. O conceito de incapacidade deve compreender em sua análise os seguintes parâmetros: o grau e a duração da incapacidade e a abrangência da tarefa desempenhada.

1. Quanto ao grau, a incapacidade laborativa pode ser parcial ou total:

- Será considerada como parcial o grau de incapacidade que limita o desempenho das atribuições do cargo, sem risco de morte ou de agravamento, embora não permita atingir a média de rendimento alcançada em condições normais.
- Considera-se como incapacidade total a que gera a impossibilidade de desempenhar as atribuições do cargo, função ou emprego.

2. Quanto à duração, a incapacidade laborativa pode ser temporária ou permanente:

- Considera-se temporária a incapacidade para a qual se pode esperar recuperação dentro de prazo previsível.
- Considera-se permanente a incapacidade insuscetível de recuperação com os recursos da terapêutica, readaptação e reabilitação disponíveis à época da avaliação pericial.

3. Quanto ao comprometimento do desempenho das atividades do cargo, a incapacidade laborativa pode ser classificada como:

- Restrita: permite ao servidor desempenhar acima de 70% das suas atividades. Indicação: restrição de atividade, o impedimento alcança apenas uma atividade.
- Moderada: permite ao servidor o impedimento de diversas atividades profissionais.
- Total: implica na impossibilidade do desempenho de toda e qualquer atividade laborativa. Ressalta-se que a presença de uma doença, por si só, não significa a existência de incapacidade laborativa. O que importa na análise do perito oficial em saúde é a repercussão dessa doença no desempenho das atribuições do cargo.

c) Invalidez: no âmbito da APF (Administração Pública Federal), entende-se por invalidez do servidor a incapacidade permanente e total para o desempenho das atribuições do cargo, função ou emprego. Considera-se, também, invalidez, quando o desempenho das atividades acarreta risco à vida do servidor ou de terceiros; o agravamento da sua doença, ou quando a produtividade do servidor não atender ao mínimo exigido para as atribuições do cargo, função ou emprego.

d) Perícia oficial em saúde: é o ato administrativo que consiste na avaliação técnica de questões relacionadas à saúde e à capacidade laboral, realizada na presença do periciado por médico ou cirurgião-dentista formalmente designado. A perícia oficial em saúde produz informações para fundamentar as decisões da administração, no tocante ao disposto na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e suas alterações posteriores. De acordo com o Decreto nº 7.003, de 9 de novembro de 2009, a perícia oficial em saúde compreende duas modalidades:

1. Junta Oficial em Saúde: perícia oficial em saúde realizada por grupo de três médicos ou de três cirurgiões-dentistas.

2. Perícia Oficial Singular em Saúde: perícia oficial em saúde realizada por apenas um médico ou um cirurgião-dentista.

e) *Readaptação Funcional* - É o afastamento definitivo das atividades relacionadas com a função desempenhada pelo servidor, recomendado pelo médico assistente. O servidor permanece no trabalho, mas executando outras atividades.

2.3. Aspectos legais da Readaptação Funcional de Professores

Este capítulo tem por objetivo investigar quais aspectos legais da Readaptação Funcional de Docentes, bem como tal tema tem sido pesquisado no cenário brasileiro, e ainda as atribuições do gestor escolar no referido processo.

A Lei Federal que dispõe: Readaptação funcional do servidor por redução de capacidade laboral (art. 24 da lei nº 8.112, de 1990): A readaptação 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/odontológica. Após realizada a constatação da incapacidade do servidor em cumprir com as atribuições do seu cargo, será solicitada à área de recursos humanos a lista das atribuições inerentes ao cargo, para fins de avaliação dos itens que podem ou não ser realizados pelo servidor.

A junta oficial em saúde, de posse da listagem das atribuições do cargo, sugerirá os itens que poderão e os que não poderão ser realizados pelo servidor, devido à limitação imposta pela sua doença ou lesão. Caso o servidor seja capaz de executar mais de 70% das atribuições de seu cargo, configura-se caso de restrição de atividades e deverá retornar ao trabalho no seu próprio cargo, mesmo que seja necessário evitar algumas atribuições.

A junta oficial orientará a chefia imediata quanto às atividades que deverão ser evitadas. Caso o servidor não consiga atender a um mínimo de 70% das atribuições de seu cargo, deverá ser sugerida a sua readaptação para um cargo afim, nos termos da legislação vigente (Ofício-Circular Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Princípios e Diretrizes da Perícia Oficial em Saúde 29, SRH, nº 37, de 16 de agosto de 1996). Nesse caso, estando o servidor capaz de

atender a mais de 70% das atribuições de seu novo cargo, a junta oficial deverá indicar a sua readaptação, ficando a critério dos recursos humanos as providências necessárias para a publicação do Ato de Readaptação.

Assim, o processo deve ser encaminhado à área de recursos humanos para a indicação dos cargos afins e as suas atribuições, respeitadas as habilitações exigidas para o ingresso no serviço público federal, retornando à junta oficial que indicará em qual das opções de cargos deverá o servidor ser readaptado. Caso não haja um cargo para o qual o servidor possa ser readaptado, compatível com as suas limitações, a junta oficial deverá sugerir sua aposentadoria por invalidez.

Entende-se por Readaptação Funcional uma ferramenta do poder público que se destina a servidores que adoeceram, e em função disto contraíram limitações que passou a impedi-los de exercer a atividade laboral para qual foram admitidos. Desse modo, o processo de Readaptação pode ser executado, considerados alguns motivos, tais quais: problemas físicos e/ou psíquicos de saúde do trabalhador, relacionados à atividade profissional que, em um primeiro momento, geraram o afastamento deste, de suas atividades profissionais, o qual posteriormente, poderá ser reinserido em uma atividade laboral diferente através do processo de Readaptação Funcional.

“A readaptação funcional ocorre quando o professor se vê impossibilitado de permanecer exercendo as atividades de docência, como consequência de experiências insalubres em seu ambiente de trabalho que, por sua vez, o desestabilizaram de forma grave física e/ou psiquicamente, tendo que desempenhar, portanto, outra função na escola, geralmente, como assistente de biblioteca, assistente de secretaria ou auxiliar de coordenação pedagógica.” (KRUGMANN, 2015, p.19)

Considera-se que o docente é um trabalhador que negocia sua força de trabalho e, portanto, necessita vendê-la para poder manter-se enquanto ser humano para prover a sua subsistência. Portanto os professores, sendo trabalhadores pertencentes à sociedade, também estão sujeitos à lógica capitalista de produção. Em função das demandas trazidas pelas mudanças sociais e culturais, o docente é convocado a ampliar suas atividades profissional (Barbosa, 2014, p.10).

O que se percebe, é um expressivo crescimento do número de adoecimentos e afastamentos laborais entre docentes, que são a causa da readaptação, refletindo os impactos da reestruturação do capitalismo para o trabalhador. Mas, ainda são escassos os estudos científicos que tratam da readaptação. Entre a promulgação de

uma lei que dispõe sobre um direito do trabalhador e a efetivação desse direito a favor da sua saúde, existe um longo caminho que precisa ser analisado, ou seja, a forma como têm sido conduzidos os processos de readaptação profissional e os efeitos disso para os trabalhadores adoecidos precisam ser considerados e cuidadosamente analisados.

2.4. Sustentação legal do processo de readaptação profissional de professores: aplicações no âmbito federal.

A Lei Federal 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídicos dos servidores públicos civis da União, na Seção VII, artigo 24, define que “readaptação 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”. E ainda destaca no parágrafo 2º que “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, 1990).

Art. 24. Readaptação 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. § 1º Se julgado incapaz para o serviço público, o readaptando será aposentado. § 2º 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. [\(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97\)](#)

Tal processo configura-se bastante moroso, no qual, o servidor público irá passar por inúmeros procedimentos burocráticos até que de fato seja realocado em outra função. Inicia-se por uma avaliação médica pericial com fins de levantar a existência de patologia(s), e com base nestes resultados tal servidor seja licenciado. O médico pode prorrogar o prazo da licença pelo tempo que julgar como necessário, desde que não ultrapasse 24 meses. Alcançado esse prazo, o servidor submete-se a uma junta médica que procederá à perícia, para determinar se ele deve retornar ao

trabalho normalmente, permanecer licenciado, retornar ao trabalho readaptado ou ser aposentado por invalidez.

No caso de retorno ao trabalho como readaptado, em seu prontuário devem estar descritas as limitações do servidor para determinadas atividades. O processo de readaptação é reavaliado periodicamente, e o mais comum é a renovação (NUNES, 2000).

A legislação sobre a readaptação, destinada a servidores públicos, não determina a requalificação profissional nem o acompanhamento do trabalhador readaptado, apenas a sua realocação (FANTINI; SILVEIRA; LA ROCCA, 2010).

Também são concedidos pela DIMS o Afastamento Temporário de Função e a Readaptação. Quando o médico assistente recomendar afastamento de algumas atividades relacionadas com a função desempenhada, com a permanência do servidor no trabalho, mas executando outras atividades, o servidor deverá comparecer à DIMS ou JIPM com os documentos básicos e submeter-se à avaliação médica pericial. À critério médico será concedido afastamento temporário da função ou readaptação. Nas duas situações, o servidor permanece trabalhando. Fundamentação legal: Lei nº 6.174/70, Art. 119 a 122 – Estatuto dos Funcionários Cíveis do Paraná. Resolução nº 6.105/05 SEAP”. (PORTAL DO SERVIDOR, 2014).

2.5. Produção de conhecimento a respeito da Readaptação Funcional de professores na literatura brasileira

O presente estudo busca realizar um levantamento e análise da produção científica brasileira no que diz respeito ao tema: Readaptação Funcional de Docentes. Para tanto, foram realizadas buscas das produções científicas veiculadas na plataforma *Scielo*, *Lilacs*, *Google Acadêmico* e Catálogo de Teses e Dissertações da Capes. A opção de usar as referidas plataformas como fonte de busca deve-se ao fato de se constituírem como bases de fácil acesso aos leitores, por serem gratuitas e, portanto mais democráticas. Desta feita, pretende-se apresentar um mapeamento a respeito dos estudos sobre Readaptação Funcional de Docentes.

Torna-se importante ressaltar que o levantamento e a análise apresentados não esgotam os estudos referentes ao tema, tampouco as possibilidades interpretativas sobre a produção referente à Readaptação Funcional de Docentes na literatura científica brasileira. Nessa busca, feita no período de Janeiro a Agosto de

2018, foram encontradas 15 dissertações de mestrado, 2 tese de doutorado e 7 artigos, apresentados no Quadro I. Desse modo, totalizam 24 trabalhos encontrados, um número que pode ser considerado reduzido dada a relevância de um tema referente à saúde do trabalhador.

Em relação às áreas em que foram produzidos esses trabalhos, 8 se concentraram na área de psicologia, 4 em Educação, 3 em Saúde Coletiva, e ainda aparece um trabalho em cada uma das seguintes áreas: História, Saúde na Infância e Adolescência, Engenharia de Produção, Direito, Saúde, Saúde pública, Desenvolvimento Humano, Linguística Aplicada e Estudos da Linguagem datando o de 2006 a 2018, contemplando uma maioria de estudos com abordagem qualitativa.

Quadro 1 - Resultado de pesquisas encontradas

Fonte: dados de pesquisa (2018).

Área de Estudo	Nº de Textos	Tipo de Abordagem	Ano de Publicação
Psicologia	08	Qualitativa (7) Quanti/Quali (1)	2015, 2016, 2017
Educação	04	Qualitativa (3) Quantitativa (1)	2 2010, 2013, 2017
Saúde Coletiva	03	Qualitativa	2006,2013, 2016
Saúde Pública	02	Qualitativa	2014, 2015
História	01	Qualitativa	2015
Saúde na Infância e Adolescência	01	Qualitativa	2010
Direito	01	Quantitativa	2016
Saúde	01	Qualitativa	2017
Desenvolvimento	01		2017

Humano		Qualitativa	
Linguística Aplicada e Estudos da Linguagem	01	Qualitativa	2018
Engenharia de Produção	01	Qualitativa	2013
Total	24		

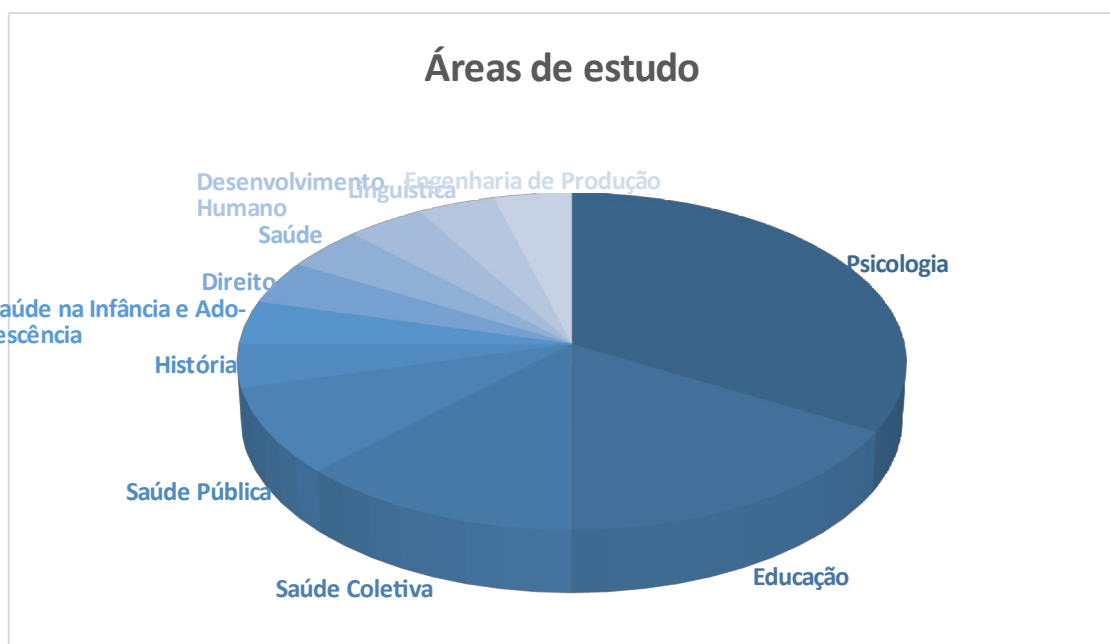


Gráfico 1 - Áreas de Estudo

Organização – GUEDES 2019

Neste sentido pode-se observar a interdisciplinaridade do tema e a possibilidade de aprofundamento, considerada a dispersão com que está sendo estudado, observa-se ainda que se trata de um tema relativamente recente na literatura científica, por datar de 12 anos atrás, ou seja desde 2006. No que se

refere a Abordagem Metodológica, dos 24 estudos elencados, 22 se deram numa abordagem qualitativa, 1 na quantitativa e 1 agrupando os dois tipos de abordagem.

Desta forma entende-se o fato da grande maioria dos estudos se dar na abordagem qualitativa, ao se considerar que nesse processo, o próprio objeto a ser pesquisado requer uma análise minuciosas a partir das subjetividades dos sujeitos que estão inseridos num contexto histórico determinado (Mendes, 2015).

Apontadas tais informações, este estudo seguirá discorrendo a respeito do que de fato tem-se investigado sobre o tema, apresentando as questões de investigação e resultados alcançados, referente aos vinte e quatro estudos selecionados.

Quadro 2- Identificação dos objetivos de pesquisa e resultados encontrados

Itens	Objetivos de Investigação	Resultados Encontrados
02	Identificar o perfil dos professores readaptados por disfonia	Aponta a disfonia como sendo um problema frequente no trabalho docente, e que há poucos dados oficiais de professores afastados de sala de aula por esse comprometimento.
03	Análise das dificuldades enfrentadas pelos professores durante processo de Readaptação Funciona	As dificuldades apresentadas se dão no sentido de reaver a atividade de trabalho correlata com o seu cargo, de se sentirem úteis e serem vistos como pares no ambiente de trabalho. Ao contrário, sentem-se excluídos como professores
06	Compreender como se dá o adoecimento laboral	Mal-estar manifesto no desgaste físico e psíquico dos sujeitos em seu trabalho relacional intenso e constante, podendo levar ao adoecimento e, em vários casos, à readaptação.
03	Sentido de retorno ao trabalho após afastamento	Apontam que, o processo de retornar ao trabalho não teve a intenção, de modo geral, em prevenir doenças, novos afastamentos ou promover a saúde; demonstrando assim a necessidade de Políticas Públicas, intervenções institucionais de caráter coletivo para a promoção de ambientes laborais mais saudáveis.

Fonte: dados de pesquisa (2018).

Observa-se nos 24 estudos encontrados, quatro temáticas quanto aos objetivos de investigação e resultados sendo: **“Identificar o perfil dos professores**

readaptados por disfonia”; **“Análise das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores durante processo de Readaptação Funcional”**; **“Compreender como se dá o adoecimento laboral”** e, **“O sentido de retorno ao trabalho após afastamento”** as quais serão apresentadas e discutidas a seguir.

A temática relacionada à **“Identificar o perfil dos professores readaptados por disfonia”** traz um estudo realizado por Medeiros, Barreto, Assunção (2006) no qual os autores buscaram conhecer o perfil dos professores readaptados por disfonia no período de 1996 a 2004 pertencentes a rede municipal de Belo Horizonte; tal estudo evidenciou a disfonia na presença de laringopatia como um dos principais motivos de readaptação de função, e que as funções de auxiliar de secretaria e auxiliar de biblioteca foram as mais frequentes no processo de readaptação funcional.

Ainda sobre o tema supracitado há o estudo feito por Vianello, Assunção, Gama (2008) no qual houve o objetivo de identificar os comportamentos das professoras em situação de desvantagem relacionada à disfonia pregressa, quando estão em face aos riscos para o aparelho fonador originados no ambiente de trabalho da escola. Tal investigação teve como base os pressupostos da análise ergonômica da atividade. Observou-se que o professor que adoeceu a voz é capaz de aplicar dinâmicas próprias para modificar o modo operatório, sendo isto considerado de risco para a saúde vocal.

Seguindo sobre a segunda temática **“Análise das dificuldades enfrentadas pelos professores durante processo de Readaptação Funcional”** foram elencados três estudos, dentre os quais pode-se citar Vieira (2013) que investigou o caso de dois professores em processo de readaptação e pode observar a partir dos relatos que há dificuldades em reaver a atividade de trabalho correlata ao seu antigo cargo, e em se sentirem úteis e vistos como pares no ambiente de trabalho.

Ao contrário, se sentem excluídos como professores, não mais participando das atividades e decisões pedagógicas. Já no estudo de Pena (2017), que teve como objetivo descrever e analisar a percepção que professores readaptados tem de saúde em sua trajetória profissional, utilizou-se de questionário e entrevistou professores readaptados de ambos os sexos, e que estavam readaptados há mais de 01 (um) ano, em escolas públicas de São Paulo-SP.

Os resultados mostraram que o trabalho em sala de aula pode desencadear sintomas mentais em professores, porém, nem todos profissionais enxergam dessa

forma, e, muitas vezes justificam sua patologia ligada somente a questões pessoais. Além disso, os resultados mostram também o isolamento do profissional que está readaptado, a desvalorização deste profissional, a falta de empatia de seus colegas de profissão, evidenciando também a desesperança na readaptação e a falta de perspectiva de futuro de um readaptado.

Ainda sobre este tema, há o estudo de Silva (2015) que a partir da análise de documentos a fim de produzir um diagnóstico organizacional na Prefeitura de Belo Horizonte (PBH) em 2012, apontou 327 professores readaptados. Posteriormente, no ano de 2014, realizou-se entrevistas com cinco profissionais que participaram do primeiro processo e com um funcionário da Secretaria de Recursos Humanos.

Porém, no primeiro diagnóstico realizado em 2012 observou-se que o nível de desgaste e de stress da atividade docente é elevado, mostrando que 33% dos professores ficam em exercício entre quatro e dez anos, antes de entrar em afastamento, o qual ocorre por razões psiquiátricas, tais como crises de pânico, fobias, episódios depressivos, burnout etc.

Com objetivo de levantar fatores na busca de compreender como se dá o adoecimento laboral, encontrou-se estudos que apontam o mal-estar manifesto no desgaste físico e psíquico dos sujeitos em seu trabalho relacional intenso e constante, pode levar ao adoecimento e, em vários casos, à readaptação.

Assim, em estudo muito interessante Krugman (2015) investigou as diversas manifestações da violência (física, verbal, psicológica e simbólica) no cenário escolar, as quais não somente se configuram como fonte promotora do processo de readaptação funcional docente, como também uma problemática que se apresenta quando estes professores exercem outras funções dentro da escola.

“ à pesquisa buscou identificar e compreender a constituição da subjetividade de professoras readaptadas em consequência de vivências de violência na escola; e também buscamos investigar de que modo o processo de readaptação funcional, que deveria ser uma forma de auxílio a este profissional, acaba também por se configurar como um tipo de violência, no entanto, institucionalizada”. (KRUGMANN, 2015 p.142)

Ainda nesta temática pode-se citar o estudo feito por Antunes (2014) o qual buscou compreender e explicitar se existem ou não afastamentos de docentes com doenças de origem psíquica, de suas funções (readaptações) por motivos não

meramente fisiológicos, mas que guardem natureza social, ou seja, se há uma causa social que provoque tal fenômeno no sistema educacional.

As considerações elencadas neste estudo apontam que o adoecimento psíquico tem atingido seriamente o profissional docente e que tal situação apresenta-se como grave na rede estadual de ensino paulista, o que vem a corroborar com os estudos de Rodrigues e Santos (2017), que propuseram compreender o adoecimento laboral dos professores readaptados por lei em bibliotecas escolares públicas no Brasil e a relação com concepção psicológica da autoestima.

Torres (2015) por exemplo, ao investigar o processo de adoecimento docente, com o intuito de compreender melhor como a categoria se caracteriza e sobrevive aos enfrentamentos das situações de trabalho, na medida em que se afastam do exercício docente por causa do adoecimento, apontou que o desgaste que sofre um professor transforma-se num contínuo processo de empobrecimento físico e esgotamento psicológico-emocional, como falta de esperança e felicidade, alto conceito negativo para consigo mesmo, para com o trabalho, e colegas de profissão.

A respeito da categoria *“Sentido de retorno ao trabalho após afastamento”* reúne-se 13 estudos, os quais estão associados a diferentes dimensões, tais como evidenciar não somente o que os professores readaptados pensam e expressam a respeito da sua identidade profissional, como “o que” eles sentem e “como” se percebem, enquanto profissionais readaptados, considerando fatores de impacto, mudanças e contradições que perfazem sua trajetória profissional, principalmente após acometimento de limitações no estado de saúde, seja físico ou mental, e ainda se houve perda da identidade profissional dos professores após o processo de readaptação.

No que se refere a este objetivo de investigação mencionado; no estudo de Macaia e Fischer (2015), por exemplo, analisou-se os sentidos de retorno ao trabalho atribuídos por professores servidores públicos após afastamentos por transtornos mentais e comportamentais. Participaram desta pesquisa 20 professores do ensino fundamental.

Os dados foram obtidos através de entrevistas individuais, grupos focais e um questionário, que revelaram os sentidos atribuídos para retorno ao trabalho, os quais indicaram que a maioria dos professores retornou à escola em condições que não priorizavam a manutenção da saúde. Para os professores readaptados, resignificar

a readaptação funcional como trabalho parece essencial para que haja condições de satisfação profissional, saúde e efetividade do processo do referido processo.

Este estudo apontou ainda que, para estes professores, o processo de retornar ao trabalho não foi gerido no sentido de prevenir doenças, novos afastamentos ou promover saúde. O estudo de Arbex, Souza e Mendonça (2014) buscando compreender os sentidos da readaptação na vida dos professores de uma universidade pública, apontam existir um contrassenso na condução da readaptação funcional numa perspectiva adaptativa do trabalho, pontuando que não se proporciona uma reorganização do trabalho, o qual gerou o adoecimento. No referido estudo, os autores, apresentam a readaptação funcional como um processo que é gerado por condições coletivas do trabalho como, por exemplo, a sobrecarga de aulas.

Sendo assim, seriam necessárias intervenções nas instituições, de caráter coletivo para gerar ambientes laborais mais saudáveis, corroborando com Dejours (2013), ao propor que esta individualização no mundo do trabalho acarreta a desconstrução do ambiente coletivo de trabalho, gerando um cenário de desconfiança e medo, onde a solidariedade desaparece e a deslealdade torna-se banal, abrindo espaço para patologias da violência (contra si e contra os outros) como o assédio e o suicídio no trabalho, uma vez que neste novo contexto de gestão do trabalho, o qual é regido pelas avaliações individuais de desempenho e os preceitos da qualidade total, observa-se um incentivo à concorrência entre os trabalhadores, promovendo cada vez mais situações de estresse.

Assis (2016) em sua pesquisa, procurou compreender o significado do retorno à escola após afastamento definitivo como professor-readaptado por transtornos psíquicos. A autora, revela que os entrevistados apresentam em seu ponto de vista, que o trabalho antes da readaptação vinha sendo marcado pela intensificação, refletido em condições de trabalho insatisfatórias, excesso de burocracia entre outros, levando os mesmos a um período de afastamentos os quais se apresentaram como momentos de quebra do cotidiano dos professores em sala de aula.

Após os afastamentos temporários da sala de aula, o fato de estar no ambiente formal de educação sob uma nova condição foi marcado por incertezas e sentimentos, tais como medo frente a essa transição que se apresentava, uma vez que não tinham referências construídas a respeito desta situação, pois foram

“lançados” no mundo educacional sob uma nova condição, ocupando-se e preocupando-se com assuntos diferentes.

Apontaram ainda, que nas relações, sentiram atitudes preconceituosas, com forte estigma de exclusão. Também, esta pesquisa permitiu tecer algumas reflexões sobre o processo de readaptação vivenciado pelos professores na qual evidenciou-se a falta de políticas que visem este profissional, tanto no processo quanto no acompanhamento do mesmo nesta situação.

No estudo de Rippel, Homem, Steffen e Longen (2017) o qual buscou-se identificar as percepções que professores afastados ou realocados no trabalho em função do estresse têm deste processo, realizou uma pesquisa com os 10 professores que estavam em afastamento ou remanejamento da função, atribuída clinicamente ao estresse; chegando a resultados que apontaram como promotores do estresse, as condições físicas e organizacionais precárias para a realização do trabalho, a indisciplina e falta de comprometimento dos estudantes.

Destacou ainda o risco de evolução para a Síndrome de *Burnout* e sugere necessidade de ações de amplitude para a educação, síndrome esta que foi objeto de investigação de uma também recente pesquisa realiza por Nascimento (2017), que estudou representações da Síndrome de *Burnout* por professores do Ensino Fundamental afastados de sala de aula e que permanecem desenvolvendo atividades administrativas nas escolas, em situação de readaptação.

“Os resultados expressam um modelo figurativo da representação social de *Burnout* para o grupo que tem como elemento organizador o “sofrimento físico e emocional” (objetivação), associado a “impotência que paralisa”, “sentimento de abandono”, “abatimento”, “apatia”, “maltrato”, “medo”. Os sujeitos se sentem “atacados” não só na mente, mas no corpo também. Propõe-se, como uma pista para a ancoragem, a busca do enraizamento desse sofrimento na situação de readaptação. Vários reconheceram a síndrome em si mesmos, o que demanda atenção das escolas quanto a enfrentar o mal-estar de profissionais em seu cotidiano, que muitas vezes remete a um problema de saúde”. (NASCIMENTO, 2017)

Um outro estudo, realizado por Pinto (2010), que em sua pesquisa teve como objetivo estudar as representações que professores e gestores têm acerca do professor readaptado da rede estadual de ensino de São Paulo. Em sua pesquisa os dados mostram que os professores readaptados exercem múltiplas atividades dentro do contexto educacional, no entanto voltadas para apoio do trabalho pedagógico e,

embora, em tais atividades constata-se tarefas pedagógicas não há quem participe da elaboração da proposta pedagógica ou das horas de trabalho pedagógico coletivas.

A dicotomia entre "ser" professor e "não estar" no exercício da docência apontou-se como objeto principal de interesse do referido estudo que buscou conhecer a trajetória profissional dos docentes e a natureza do trabalho que realizavam na condição de "readaptado"; e, como ele compreende essa nova condição profissional, bem como, quais foram as razões que contribuíram à readaptação.

Neste aspecto, Costa (2015), fez um levantamento sobre os significados da readaptação, e pode encontrar, nos discursos, sentimentos de insatisfação, abandono, incapacidade, frustração, inutilidade, fracasso e sofrimento, em função da situação a que estão sujeitos, bem como estereótipos de segregação e preconceito bastante acentuados. Foram encontrados estudos que trataram a respeito da Identidade do professor readaptado, se estes tiveram sua identidade profissional afetada ou não.

Da mesma forma, Ferreira (2017), revelou em sua pesquisa, que os professores uma vez readaptados sentem-se tolhidos de sua identidade profissional e excluídos do meio social a qual se prepararam ideológica e profissionalmente para viver por toda sua trajetória profissional.

Pontuando ainda um outro aspecto citado anteriormente nos estudos de estudos de Santos (2015), foi a questão da violência. A autora descreve que a violência na escola se apresenta como um cenário de vivências que levam à readaptação e faz parte do cotidiano de estar readaptado. Nos relatos, os participantes apontaram a violência na escola como motivo que levou ao processo de readaptação – experiências descritas nos discursos – bem como, que passam por situações de preconceito e discriminação nessa nova configuração de trabalho.

“alguns autores discutem os pontos cegos da violência, dos quais não aparecem em dados estatísticos, principalmente porque muitas formas de violência não são reconhecidas pela sociedade, e nem pelas escolas, ficam na invisibilidade e acabam por ser incorporadas às práticas educativas. As formas de manifestação de violência descritas pelas professoras são: violência física, violência moral, violência verbal e violência institucional” (SANTOS, 2015, p. 99).

Neste sentido, Silva (2015), questionou em seu estudo a eficiência e as consequências do modelo de readaptação funcional do professor, em vista do descaso, dos obstáculos burocráticos e da desarticulação das políticas públicas responsáveis pelo problema, o que pode gerar nos profissionais que passam por este processo, um senso de inutilidade, como é apontado no estudo de Ribeiro (2016), que a partir dos relatos analisados em seus estudos, constatou que os professores se sentem excluídos como tais, e apresentam dificuldades em reaver a atividade de trabalho correlata com o seu cargo, e em e serem vistos como pares no ambiente de trabalho; bem como apresentam sentimento de inutilidade.

Os motivos proeminentes (gota d'água) referiram-se principalmente à doença propriamente dita ou a um contexto de relações sociais específico, como por exemplo, relação conflituosa com equipe gestora da escola ou com alunos. O que está exemplificado na citação abaixo:

“Eu penso que... em doença! Em problema de doença. No caso, quando fala disso, aí eu penso no meu afastamento, por estresse. Eu penso em duas palavras: tristeza e injustiça. Tristeza da condição que tudo se... do jeito que está a educação ali naquela escola. E injustiça porque uma equipe gestora que não me ajudou.” (Prof. 10 – ativa).

Em estudo recente, Mattos (2018) realizou uma análise das alterações da consciência e se há ampliação do inconsciente, promovidas pela mediação da ausência da atividade social produtiva, decorrentes do processo de readaptação de professores do ensino regular. Tal estudo apontou que as condições de trabalho enquanto readaptado, não se apresentam como suficiente para mantê-los em atividade, e que este fato gera um desgaste emocional que os levam a se afastarem das atuais atividades por entenderem estas como prejudicial a sua saúde e a busca da felicidade.

E, um outro estudo também recente, Oliveira (2018), constatou que o professor em readaptação é, na maioria dos casos, visto como não-professor; e que, o trabalho na secretaria e nos corredores escolares é o grande fator de desqualificação profissional e pessoal do readaptado por fazer com que sua identificação como “professor” seja apagada.

O trabalho é um caminho para o desenvolvimento da personalidade, uma vez que relacionar-se com o outro por meio do material a ser transformado, torna

possível constituir os coletivos de trabalho, e os trabalhadores, aos poucos, constroem a sua história e a identidade social (ASSUNÇÃO, 2003). Pode-se entender também, o trabalho como portador de uma função psicológica específica, que se realiza pela ruptura que opera entre as “pré-ocupações” pessoais e as ocupações sociais das quais o sujeito tem de se encarregar, o que possibilita a ampliação de seu contato com o universo humano e “sair de si mesmo” (CLOT, 2006).

No entanto, sabe-se que com o desenvolvimento do capitalismo industrial, surge o crescimento da produção de massa, bem como o aparecimento das novas populações urbanas; e, mais à frente, o proletariado como sua característica mais pungente. Assim, em conformidade com Laurell e Noriega (2003, p. 110), “a carga de trabalho excessiva e o nível de cobrança por resultados provoca processos de adaptação que se traduzem em desgaste, entendido como perda da capacidade potencial e/ou efetiva corporal e psíquica”. Compreende-se assim que os processos laborais, bem como diversas alterações tecnológicas em curso no mundo do trabalho, constituem-se em grandes fontes geradoras de tensão e fadiga para os colaboradores.

O nível de exigências pessoais e profissionais tem aumentado muito nas últimas décadas devido aos avanços tecnológicos, bem como, ao desenvolvimento acelerado do sistema capitalista o que por sua vez, tem levado algumas pessoas a extenuantes limites físicos, psicológicos, em busca do sucesso, a partir de parâmetros de uma sociedade que prega que consumir é sinônimo de sucesso e felicidade, e portanto, o indivíduo que não se coloca a esta regra do consumismo além das necessidades, está excluído, e para não o ser, precisa trabalhar mais e mais até a exaustão.

Outro aspecto que se verifica é que existem divergências de opiniões quanto ao nível de adoecimento causado ou potencializado pelo trabalho, mas há uma certa concordância de que no ambiente laboral, esse fenômeno ocorre cada vez com mais frequência e afeta um número grande de trabalhadores em todos os níveis e profissões.

O acúmulo crescente do estresse culmina em vários distúrbios seja físico ou mental em um número significativo de trabalhadores, ocasionando diversos problemas de origem física, psíquica, que por sua vez vão desencadear os

afastamentos por licença de saúde, baixa produtividade, insatisfação acentuada com o serviço e com a vida em geral.

Portanto, em resposta à pergunta que norteou este estudo, podemos afirmar que ao investigar como têm sido conduzidas as atividades daqueles profissionais que estão em processo de readaptação funcional, ou já efetivaram o mesmo, pode-se promover a implantação de políticas internas que proporcionem melhores condições de vida no trabalho, com a finalidade de garantir o bem estar do profissional da educação, demonstrando assim, compromisso, atenção e cuidado pelos professores, de maneira a garantir a diminuição dos fatores estressores, do ambiente de trabalho, para que os mesmos possam cumprir seu papel que é ímpar no processo ensino aprendizagem, sendo isto de responsabilidade das mantenedoras das instituições escolares.

3. GESTÃO ESCOLAR – Panorama das Atribuições

3.1. Percurso histórico da Gestão Escolar

Por ser o diretor escolar o responsável por dar encaminhamento às novas atribuições funcionais no cenário laboral ao professor readaptado, considera-se importante trazer um panorama histórico do papel do Gestor Escolar nos diferentes momentos da história do sistema educacional.

Desde o período Jesuítico no Brasil, o chamado Brasil Colônia, existiam locais para formação regular, para educação da elite colonial e conseqüentemente um método de ensino, sistematizado que os jesuítas utilizavam na educação formal escolar, o *Ratio Studiorum*. Tratava-se de um código de ensino ou estatuto pedagógico composto de regras, que envolvia desde a organização, administração escolar e pedagogia até a observância estrita da doutrina católica. (FONSECA, 2010, p.34).

O *Ratio Studiorum*, previa que houvesse um reitor, sendo esta a autoridade máxima do colégio, e uma hierarquização de cargos, disciplina e ordem, o que caracterizava os méritos da administração dos jesuítas. Nesse período o ensino passava pelos primeiros letramento indo até o mais alto nível de ensino, o sacerdócio. Na sequência tem-se as —reformas pombalinasll, com suas aulas Régias, autônomas, sem currículo, muitas vezes ministradas na casa dos professores, sem prédio próprio e o Estado passa organizar essas escolas, não mais a igreja. O cargo de diretor geral é do Rei de Portugal, e tal escola passa a ser oferecida ao povo, inicia-se novo período educacional. (FONSECA,2010, p45).

A partir da Independência do Brasil, do domínio Português, no período Imperial (1822-1889), houve rupturas políticas e socioculturais, as quais interferiram

na instrução pública, e construiriam um estado novo. Foram apresentadas mudanças no sistema internacional econômico, com a abertura dos Portos as Nações Amigas e uma nova dependência da Inglaterra, marcou a expansão do capitalismo industrial, e uma outra maneira de estrutura administrativa se fez presente na escola.

Surgiram então as escolas de primeira letras, com matérias, métodos, onde foram estabelecidos salários para os professores, obrigatoriedade de concurso público para provimento de cargos de professores para ministrar aulas e a criação da escola para meninas, ampliação de escolas em todo povoado e Províncias e a gratuidade da instrução, surgimento da escola normal, de formação de professoras. Nesse período (1822-1889), a função de diretor era exercida pelos próprios professores e a inspeção ficava sob responsabilidade do governo, enquanto que na escola secundária, criam-se os Liceus em duas Províncias.

O governo determinaria um diretor para os Liceus, para que mantivesse toda ordem e o cumprimento das leis estabelecidas na escola assim como: tomar conta do Liceu, inspecionar a conduta dos professores, remeter ao presidente da província os problemas e sugerir alterações para mudanças, encaminhar anualmente relatórios contendo dados estatísticos do Liceu quanto a alunos e professores, surgindo assim, pela primeira vez o diretor como oficialmente constituído e indicado pelo governo (ANANIAS, 2010, p. 59).

Ainda no império, caracterizou-se por uma economia capitalista, formada paulatinamente, num longo processo de acumulação de capital, diversificação da economia, formação de mercado de terras, de produção e consumo como resultado da produção cafeeira o que apontou novos rumos para a instrução pública, e do que viria a ser a escola pública que conhecemos atualmente, porém não alteraram a condição das escolas em relação à sua administração.

Na Primeira república (1889-1930), intenções republicanas alicerçavam-se nas ideias que o saber e a cidadania seriam capazes de trazer os progressos, e que em nível nacional, esta nova estrutura de escola já apontava a figura do diretor e de um vice diretor, regulamentada pelo decreto n^o 3890 de 1^o/01/1901, ele passa a ter inúmeras incumbências. Em 1915, na forma do decreto n^o 11.530, de 18/03/1915, o ensino no Brasil é reoficializado, alterando a autonomia didática e administrativa da escola, os diretores passam a ser prepostos do Presidente, que os nomeia livremente dentre os professores jubilados ou catedráticos, as competências do

diretor são tolas, tendo ele que reportar tudo que passava no universo da escola ao governo, por meio de relatório minucioso.

A última reforma em 1925, determinava que o diretor figurasse, primeiramente nas escolas normais, nas escolas-modelos, nas escolas complementares e nos ginásios, porém como herança do Império, o controle da educação escolar passava nas mãos de diversas pessoas que estavam fora da escola, e todas subordinadas ao Presidente do estado por intermédio da Secretaria do Interior. Apesar de existir o diretor, a administração interna estava sob controle extremo, foram criadas 15 Delegacias Regionais de ensino, descentralizando a administração, a palavra chave era planejamento; o que permitiria racionalizar, reorganizar e melhor aproveitar os serviços administrativos e técnicos de ensino público do estado. O papel do diretor foi diminuído pelas fiscalizações, que passou aos Delegados regionais e Inspectores dos Distritos.

Na Era Vargas cenário de intenso desenvolvimento e reformas educacionais, surge o Movimento da Escola Nova, de ideais liberais, o Manifesto, documento assinado por 26 professores, encabeçado por Fernando de Azevedo, que defendia uma escola pública, laica, gratuita e a necessidade de um Plano Nacional de Educação (ANDREOTTI, 2010, p106).

A teoria de administração do trabalho, aplicada ao processo produtivo empresarial, repercute na área da Educação, até nossos dias (ANDREOTTI, 2010, p. 116). Com a demanda econômica imposta pela concretização da industrialização do Brasil, (1946-1964), os governos mantiveram uma relação muito próxima com o sistema educacional. A educação pela necessidade de inserir mão de obra qualificada no processo de desenvolvimento e de crescimento populacional.

Os constantes embates sobre a educação por parte da Igreja e dos governantes, fez pressões para um projeto de lei que finalmente, em 20 de dezembro de 1961, tornou-se a Primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB-Lei 4024), que estabeleceu o direito do setor público e privado de ministrar o ensino no Brasil, a gratuidade ficou omissa. Pertinente ao período em questão, em fase da Revolução Industrial, a administração escolar, competência do diretor escolar, não poderia deixar de carregar as características relevantes de sua profissão, ligadas ao processo de produção. Não seria a escola uma instituição com características específicas por ser comparada ao trabalho da indústria ou aproximar

do seu processo administrativo, orientada pelo processo da administração industrial? (OLIVEIRA, 1993, p118).

Segundo Andreotti (2010, p.138), os fundamentos da empresa que dissociam o planejamento de execução perpassam a educação. Quem planeja e pensa a educação são instancias federais, estaduais ou municipais e quem executa seriam os docentes e nesse meio, situa-se a administração da escola na figura do diretor que, com autoridade, porém sem uma real autonomia diante do contexto político, econômico e social, pois não participa do planejamento e atua como intermediário entre quem planeja e quem efetivamente executa. Nesse processo caracteriza-se ainda a falta de vínculo do diretor escolar no âmbito pedagógico, pois a função de execução administrativa, ou seja, a função burocrática, distancia-o da ação pedagógica.

O que se nota é que o diretor ocupou posição hierarquicamente constituída, e dentro da concepção da administração empresarial, assumiu papel de comando, subordinado a legislações, cumprindo o papel de reproduzidor de políticas públicas, fixando seu papel na área administrativa e não pedagógica, alterando tanto pela práticas controladoras do Estado, como pela extinção dos grupos escolares, com a obrigatoriedade do ensino dos 7 aos 14 anos em cursos de primeiro grau (SILVA, 2010, p.150). Atendendo a interesses políticos, econômicos e sociais, leis e decretos foram sendo criados em relação a educação. A Lei 5.692/71, passa a ser a Lei de diretrizes e bases da educação nacional, no Brasil, com várias alterações quanto a Lei 4.024/61.

Como toda empresa, a escola é organizada com a finalidade de atingir certos objetivos. São estes objetivos que dão sentido à organização escolar e orientam, conseqüentemente, a tomada de decisões no que se refere a natureza dos currículos e programas, ao tipo do edifício escolar, à quantidade e qualidade dos equipamentos, ao número e qualificação do pessoal escolar. Portanto, quem quer que se proponha trabalhar em uma escola, precisa procurar compreender os objetivos da mesma, para que possa atuar de maneira eficiente. Esta necessidade é particularmente relevante para o diretor e professores, que desempenham na escola função da mais alta responsabilidade. A falta de atenção aos objetivos pode levar a atividades inúteis e contraproducentes (DIAS, 1973, p.181).

O inédito princípio da gestão democrática do ensino foi conquista importante da Constituição de 1988, ainda que fosse difícil avaliar na prática a gestão

democrática. No processo constituinte, esse tema dividiu opiniões: O Fórum Nacional de Defesa da Escola Pública afirmava o princípio de gestão com participação de toda comunidade escolar (pais, alunos, docentes, funcionários), o grupo encabeçado pelos privatistas, tentou limitar essa participação, tanto da forma de composição dos colegiados, quanto na qualidade das intervenções efetivas de cada segmento (MINTO, 2010, p. 182).

No texto final da Constituição exclui o setor privado, e postergou-se para essa discussão de - Gestão Democrática, uma legislação complementar. Desse momento em diante a legislação educacional, passou a referir-se a organização escolar, com a terminologia administração por gestão. Dessa forma, ocorreu uma mudança de terminologia do termo diretor de escola, para o termo gestor escolar.

A ideia de gestão, designaria uma gestão técnica de educação, isto é, supostamente desvinculada de seu caráter político e orientada exclusivamente pelos critérios econômicos da gestão, tais como: gestão de receitas e despesa, redução dos custos, aumento da proporção entre alunos e professores, aumento da produtividade da escola. Ela assinala que gestão é uma expressão que ganhou corpo no contexto educacional acompanhando uma mudança de paradigma no encaminhamento das questões desta área.

Em linhas gerais, o termo gestão é caracterizado pelo reconhecimento da importância da participação consciente e esclarecida das pessoas nas decisões sobre a orientação e planejamento de seu trabalho, ou seja, o conceito de gestão no universo educacional está associado ao fortalecimento do processo da democratização do processo pedagógico, à participação responsável de todos nas decisões necessárias e na sua efetivação mediante um compromisso coletivo com resultados educacionais cada vez mais significativos. Considerando que a formação da sociedade se dá pela ação e que compactuamos da ideia da Escola como organismo vivo e dinâmico, e democrático, podemos afirmar que esta concepção de gestão, tem mais sintonia com nossos princípios e propósitos.

3.2. Atribuições do Gestor Escolar

“A escola é uma instituição de serviço público que se distingue por oferecer o ensino como um bem público. Ela não é uma empresa de produção ou uma loja de vendas. Assim, a gestão democrática é, antes de tudo, uma abertura

ao diálogo e à busca de caminhos mais consequentes com a democratização da escola brasileira em razão de seus fins maiores postos no artigo 205 da Constituição Federal". (Cury, 2007)

A prática do cotidiano escolar de um diretor de escola pública, no contexto atual, tem tornado relevante o pensar sobre o papel do diretor de escola na sociedade de consumo em que vivemos, e quais contradições são lançadas pelas políticas públicas.

Para Lück (2013, p. 28)

[...] o pressuposto de tal enfoque corresponderia ao reconhecimento de que a maior responsabilidade do diretor reside na liderança, orientação e coordenação das atividades docentes, o que é verdade. No entanto, essa atuação demanda o domínio de competências muito mais complexas do que as docentes, e a atenção sobre muito mais situações do que as restritas à sala de aula.

A gestão escolar tem se tornado cada vez mais complexa, considerado o contexto da demanda das solicitações dos pais, alunos, professores, funcionários, secretaria de ensino, as práticas educacionais, tudo isso inserido no mundo do consumo onde o cotidiano escolar permite obter respostas sobre como as intervenções do diretor influenciam na qualidade de ensino da escola pública. Pensar o cotidiano escolar é pensar em um dia a dia na escola, onde as mudanças ocorridas como consequência do mundo contemporâneo, geram a busca por novos caminhos, que venham a desencadear ações transformadoras na escola, função primária esta, do diretor.

Nesse sentido, considera-se que a formação do Gestor Escolar, ou a falta da mesma, possui implicações positivas ou negativas na organização do trabalho pedagógico e administrativo das escolas públicas, sendo inclusive um dos fatores que podem influenciar no desempenho escolar dos alunos.

Barreto (2007, p. 15) afirma que:

"O processo de formação dos educadores, enquanto espaço reflexivo teórico-prático da ação educativa deve, portanto, envolver um repensar dos princípios, valores e atitudes que compõe a realidade concreta da escola. Nessa dinâmica, a formação profissional de professores e diretores contribui para que o "fazer da escola" passa a se dar de forma compartilhada,

responsável e consoante com as funções sociais que a escola tem o dever de resguardar.”

Mudanças decorrentes da globalização e das novas tecnologias causaram, nas instituições escolares o aumento da busca por produtividade, sendo que, diante desta realidade, os protagonistas deste cenário, são as pessoas que compõem esta instituição, a saber, seus colaboradores, ou seja, os recursos humanos. Para Chiavenato (2004), recursos humanos são todos os indivíduos que compõem a força de trabalho, que apresentam competências para desenvolver seus papéis, proporcionando decisões que ativam a organização. São meios dos quais a empresa faz uso para atingir seus objetivos.

O gestor, denominado diretor, deve desempenhar, por meio da Gestão Democrática (Lei n. 9.394/96) as quatro funções administrativas que são: planejar, organizar, dirigir e controlar, de acordo com a cultura de cada organização. Outras variáveis importantes são: características do contexto ambiental, negócio da empresa e processos internos (CHIAVENATO, 2004).

De maneira empírica, por meio de relatos informais dos diretores das escolas, o que se nota são angústias, frustração, e ações individuais em meio a crises. No entanto, há também alegrias, com os resultados adquiridos ao longo dos anos de carreira. Em meio dilemas, frustrações, alegrias, de modo geral, há uma satisfação de dever cumprido o que demonstra que vale a pena ser diretor e deixar sua parcela de contribuição no desenvolvimento da sociedade.

Por tratar-se de um cargo de confiança, espera-se que o gestor, discorra em competência e habilidades, no que se refere ao campo econômico, político, intelectual, humano e social direcionando a escola como mediadora na relação de trabalho e educação.

“Pode-se vislumbrar aqui uma postura metodológica que implica um ou mais interlocutores com os quais se dialoga pela arte de interrogar e pela paciência em buscar respostas na arte de governar. Nesta perspectiva gestão democrática implica o diálogo como forma superior de encontro das pessoas e solução dos conflitos. E a gestão contemporânea impõe novos campos de articulação e de consulta.” (Cury, 2007).

É exigido do gestor que ele crie identidade em sua equipe de trabalho, associando as estratégias individuais.

O diretor trabalha com “gente”, uma máquina complicada, com muitos “botões”, “operações” e outros “detalhes” que a máquina moderna e ultrassofisticada não consegue detectar, o que exige respeito, preparo, sutileza, sensibilidade, conhecimento, enfim, competência e compromisso (SANTOS, 2008, p. 61).

Ao gestor atribui-se a inteira responsabilidade do sucesso escolar, inclusive no que tange as relações sociais, no sentido de necessidades da renovação cultural, exigência nova do capital, da autonomia dinâmica dos indivíduos numa sociedade em rápida transformação, como é a sociedade capitalista, com a lógica do mercado aplicada a pessoa.

Percebe-se que há ainda a burocratização alienante que aumenta assustadoramente e torna-se uma constante, no trabalho do gestor escolar, caracterizando um antagonismo entre a teoria e a prática, no âmbito das funções do gestor, para a democracia, que exige, diálogos, constantes, e tempo para empatia, entendimento do que realmente é melhor para os alunos daquela determinada comunidade. Por último a avaliação, onde se cobram os resultados, os índices e os números da escola pela SEED (Secretaria de Estado da Educação).

Sobre as atribuições do gestor escolar, Libâneo (2004) descreve que ele deve:

1. Supervisionar e responder por todas as atividades administrativas e pedagógicas da escola bem como as atividades com os pais e a comunidade e com outras instâncias da sociedade civil.
2. Assegurar as condições e meios de manutenção de um ambiente de trabalho favorável e de condições materiais necessárias à consecução dos objetivos da escola, incluindo a responsabilidade pelo patrimônio e sua adequada utilização.
3. Promover a integração e a articulação entre a escola e a comunidade próxima, com o apoio e iniciativa do Conselho de 8 Escola, mediante atividades de cunho pedagógico, científico, social, esportivo, cultural.
4. Organizar e coordenar as atividades de planejamento e do projeto pedagógico-curricular, juntamente com a coordenação pedagógica, bem como fazer o acompanhamento, avaliação e controle de sua execução.

5. Conhecer a legislação educacional e do ensino, as normas emitidas pelos órgãos competentes e o Regimento Escolar, assegurando o seu cumprimento.

6. Garantir a aplicação das diretrizes de funcionamento da instituição e das normas disciplinares, apurando ou fazendo apurar irregularidade de qualquer natureza, de forma transparente e explícita, mantendo a comunidade escolar sistematicamente informada das medidas.

7. Conferir e assinar documentos escolares, encaminhar processos ou correspondências e expedientes da escola, de comum acordo com a secretaria escolar.

8. Supervisionar a avaliação da produtividade da escola em seu conjunto, incluindo a avaliação do projeto pedagógico, da organização escolar, do currículo e dos professores.

9. Buscar todos os meios e condições que favoreçam a atividade profissional dos pedagogos especialistas, dos professores, dos funcionários, visando à boa qualidade do ensino.

10. Supervisionar e responsabilizar-se pela organização financeira e controle das despesas da escola, em comum acordo com o Conselho de Escola, pedagogos especialistas e professores (LIBÂNEO, 2004, p. 217).

Considerando as questões que envolvem os processos de trabalho do gestor escolar, em parceria, inclusive, com o próprio professor, os mesmos devem buscar solução para a questão da Readaptação, evitando, assim, a insatisfação no trabalho, o adoecimento e a falta de perspectiva. O que se percebe é que os professores readaptados “causam impactos no gerenciamento da equipe, requerendo, das chefias, preparo e competências para liderar a equipe de maneira integradora”.

A atividade gestora do diretor permite espaço para o levantamento de necessidades, a validação de conhecimentos e experiências, considerando as potencialidades de cada um no processo de readaptação funcional.

4. PERCURSO METODOLÓGICO

Neste capítulo será apresentada a metodologia utilizada para o desenvolvimento da presente pesquisa, descrevendo ainda o tipo de estudo, cenário, participantes, geração e análise de dados, considerações éticas e devolução dos resultados.

4.1. Tipo de Pesquisa

Para atender ao objetivo proposto, este estudo norteou-se, metodologicamente, como uma pesquisa de campo, descritivo, exploratório, com abordagem qualitativa. As pesquisas exploratórias têm por finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias; proporcionam maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito; possuem menor rigidez no planejamento; apresentam uma visão geral no que se diz respeito a determinado fato. (GIL,2010)

A abordagem qualitativa considera a história das relações, representações, crenças, percepções e opiniões como produto das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam (MINAYO, 2014). Essa mesma cientista social, aponta que na pesquisa qualitativa, é importante a objetivação, atribuindo a esta a responsabilidade da

criação de um discurso crítico, porém sem a incursão excessiva de juízos de valor. As técnicas de preparação do objeto do estudo, a coleta, os métodos e o trabalho com os dados que permitem ao pesquisador ter uma visão crítica de seu trabalho (MINAYO, 2014). Sendo assim, os estudos qualitativos permitem compreender questões de comportamento dos seres humanos, sobre como agem, pensam e reagem diante das situações; possibilita compreender fenômenos complexos como os sentimentos, os valores e os medos dos eventos vivenciados.

Ao resgatar a questão norteadora deste estudo, em que se propõe investigar o papel do gestor escolar no processo de readaptação funcional de professores percebeu-se a necessidade de se utilizar o método qualitativo, já que atende melhor “às investigações de grupos e segmentos delimitados e focalizados, (MINAYO, 2014, p. 57). Desta maneira, o que se pretendeu foi a busca pela compreensão das experiências e do vivido dos participantes da pesquisa, por intermédio de suas manifestações. Ainda, destaca-se que o método propicia a construção de novas abordagens, revisão e criação de novos conceitos e categorias durante a investigação (MINAYO, 2014).

Enquanto abordagem Exploratória, tem “como objetivo principal proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato” (GIL, 2012, p.27), em uma abordagem qualitativa. Nas palavras de Richardson (1999), a pesquisa qualitativa pode ser caracterizada como tentativa de compreensão detalhada dos significados e características de situações apresentadas pelos entrevistados, ao invés da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos. É uma pesquisa que trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores, atitudes, que corresponde ao espaço mais profundo das relações, processos e fenômenos que não são reproduzidos pela operacionalização de variáveis (MINAYO, 2002). Contudo, é necessário tecer “um mínimo de estruturação, de embasamento teórico geral e um planejamento cuidadoso o investigador necessita para não se perder no contexto geral, que lhe serve de apoio” (MARCONI; LAKATOS, 2011).

4.2. Cenário do estudo

No presente estudo, os dados foram obtidos mediante questionários estruturados e entrevista semiestruturada, ambos aplicados aos diretores das

escolas públicas de um dos Núcleos Regionais de Educação do Estado do Paraná, que possuem em seu quadro professores readaptados, dados estes que foram obtidos por meio de acesso online na plataforma da Seed/PR. Sendo, portanto, selecionados para o estudo os 15 gestores que possuem professores readaptados no quadro funcional do Colégio em que atuam.

4.3. Participantes do estudo

Participaram do estudo os 15 diretores da Rede Estadual de Ensino de um dos Núcleos regionais de Educação do Estado do Paraná. Para a seleção dos participantes, levou-se em conta o fato de que houvesse professores readaptados no quadro funcional, sendo que todos responderam ao questionário online, e 7 foram escolhidos para serem entrevistados, com vistas a dar aprofundamento nas informações discorridas no instrumento anteriormente citado.

4.4. Coleta dos dados

As fontes de dados da pesquisa podem ser caracterizadas como dados primários e secundários. Os dados primários são aqueles obtidos pelo pesquisador e que buscam completar a pesquisa. Os dados secundários podem ser obtidos através de fontes internas, que são aquelas oriundas de documentos e dados da própria organização, e de fontes de dados externas, que se referem a fontes on-line, bibliotecas virtuais, dentre outros (HAIR, et al., 2005).

Para alicerçar a pesquisa e estabelecer o tema, foram utilizados documentos e bibliografias, tais como livros, legislações, sítios eletrônicos dentre outros relacionados ao objeto de investigado.

Inicialmente foi aplicado questionário online, com o uso do Google Forms direcionado a 15 diretores de um dos núcleos regionais de educação do estado do Paraná. Este questionário foi elaborado com perguntas abertas, com vistas a investigar a percepção do processo e readaptação funcional por parte dos diretores, apresentado no Apêndice 1.

As perguntas foram elaboradas para identificar as seguintes informações: tempo de atuação, local de atuação, formação, número de readaptados na escola em que atua, orientações recebidas pela Seed quanto à forma de condução do

processo de atribuição de tarefas aos professores readaptados; e demais percepções iniciais a respeito do referido processo. No segundo momento com o intuito de aprofundar a investigação quanto à compreensão dos diretores quanto à Readaptação Funcional, ainda intentando conhecer o campo de pesquisa; a partir das respostas proferidas nos questionários, foram realizadas entrevistas com 7 dos diretores.

Neste estudo, os dados primários foram obtidos mediante questionário online (Google forms) e entrevista semiestruturada. Os dados secundários decorrem da pesquisa documental em arquivos *on-line* disponibilizados pela Secretaria de Educação do Estado do Paraná e demais órgãos oficiais, através da análise de leis, decretos, portarias, resoluções e de documentos oficiais publicados no Diário Oficial, bem como a consulta aos dados inerentes à pesquisa e disponíveis no Portal Dia a Dia Educação, Escola de Governo, entre outros, que possibilitaram informações necessárias à elaboração do instrumento de coleta de dados.

Os dados secundários foram coletados pela aplicação de pesquisa documental e bibliográfica e pela aplicação de estudo sobre o “estado da arte”. Para isso, sendo efetuado um estudo do “Estado da Arte” da área, serão considerados os resultados de pesquisa apresentados.

Na pesquisa documental, foram coletadas informações em documentos governamentais e estaduais referentes ao processo de readaptação e processo de gestão escolar, itens contemplados nos Anexos I e II. Portanto, para Neves (1996, p. 3), “A pesquisa documental é constituída pelo exame de materiais que ainda não receberam um tratamento analítico”, diferenciada da pesquisa bibliográfica pela natureza da fonte (GIL, 2012). Seu primeiro passo, segundo Gil (2012):

“consiste na exploração das fontes documentais, que são em grande número. Existem, de uma lado, os documentos de primeira mão, que não receberam qualquer tratamento analítico, tais como: documentos oficiais, reportagens de jornal, cartas, contratos, diários, filmes, fotografias, gravações, etc. De outro lado, existem os documentos de segunda mão, que de alguma forma, já foram analisados, tais como: relatórios de pesquisa, relatórios de empresas, tabelas estatísticas, etc.” (GIL, 2012, p. 51).

Já, no tocante a pesquisa bibliográfica, é definida por Gil (2012, p.50) como, pesquisa “desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente

de livros e artigos científicos.”, sua principal vantagem é de permitir ao pesquisador “a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente”.

A população total da pesquisa contemplou 15 diretores da Rede Estadual de Ensino de um dos Núcleos Regionais de Educação do Estado do Paraná, que possuem professores readaptados no quadro funcional

Por fim, no que tange a análise de pesquisa, o método utilizado para este procedimento foi a Análise de conteúdo postulado por Bardin:

“conjunto de técnicas de análise de comunicação visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de

conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens.” (BARDIN, 1979, p.42)

A coleta de dados aconteceu no mês de junho de 2019, após a autorização Institucional da Secretaria de Estado da Educação do Paraná – SEED (anexo A).

Para a efetivação da coleta, realizou-se contato pessoal com os diretores, prováveis participantes. Após, apresentou-se a proposta da pesquisa, com a intenção de sensibilizar os diretores quanto à participação no estudo. A coleta de dados deu-se primeiramente por meio de resposta à questionário online, e num segundo momento com base nas respostas no referido instrumento, 7 diretores foram selecionados para a realização de entrevista semiestruturada (APÊNDICE A), a qual apresentou questões abertas, norteadoras da temática em questão.

A entrevista é utilizada no processo de trabalho de campo, no sentido amplo de comunicação verbal, e no sentido restrito de coleta de informações sobre determinado tema científico (MINAYO, 2014). A entrevista, possibilita a obtenção de informações que tratam da reflexão do próprio sujeito sobre a realidade que vivencia e a que os cientistas sociais costumam denominar de subjetivos e só podem ser conseguidos com a contribuição da pessoa (MINAYO, 2014).

O roteiro utilizado foi elaborado pela pesquisadora, cujo possibilitou a explicação, de forma abrangente, das questões que a pesquisadora gostaria de abordar no campo, ou seja, sobre a percepção dos gestores escolares com relação

às estratégias utilizadas no encaminhamento das atividades do professor que foi readaptado; e como mediam esta situação dentro da escola.

Essas questões foram construídas a partir de suposições ou pressupostos decorrentes da definição do objeto de pesquisa. As entrevistas foram realizadas em sala reservada, conforme disponibilidade de local e horário do participante e tiveram duração média de 20 minutos. Todas as entrevistas foram gravadas digitalmente e transcritas na íntegra, para posterior análise.

4.5. Análise e interpretação dos dados

Foi utilizada a Análise de Conteúdo (Bardin, 1979), que propõe as seguintes etapas:

1ª - Pré-análise: fase decomposta em (a) leitura flutuante, que é o estabelecimento de contato com os documentos da coleta de dados, momento em que se começa a conhecer o texto; (b) escolha dos documentos, que consiste na demarcação do que será analisado; (c) formulação das hipóteses e dos objetivos; (d) referenciação dos índices e elaboração de indicadores, que envolve a determinação de indicadores por meio de recortes de texto nos documentos de análise.

2ª - Definição de categorias: sistemas de codificação e identificação das unidades de registro (unidade de significação a codificar corresponde ao segmento de conteúdo a considerar como unidade base, visando à categorização e à contagem frequencial) e das unidades de contexto nos documentos (unidade de compreensão para codificar a unidade de registro que corresponde ao segmento da mensagem, a fim de compreender a significação exata da unidade de registro). A exploração do material consiste numa etapa importante, porque vai possibilitar ou não a riqueza das interpretações e inferências. Esta é a fase da descrição analítica, a qual diz respeito ao corpus (qualquer material textual coletado) submetido a um estudo aprofundado, orientado pelas hipóteses e referenciais teóricos. Dessa forma, a codificação, a classificação e a categorização são básicas nesta fase.

3ª - Tratamento dos resultados, inferência e interpretação: Esta etapa é destinada ao tratamento dos resultados; ocorre nela a condensação e o destaque das informações para análise, culminando nas interpretações inferenciais; é o momento da intuição, da análise reflexiva e crítica. No que tange à codificação,

“corresponde a uma transformação dos dados brutos do texto, transformação esta que, por recorte, agregação e enumeração, permite atingir uma representação do conteúdo, ou da sua expressão. Após a codificação, segue-se para a categorização, a qual consiste na: classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos. As categorias, são rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos sob um título genérico, agrupamento esse efetuado em razão dos caracteres comuns destes elementos.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados apresentaram as seguintes considerações, quinze diretores receberam o questionário online, e todos responderam ao mesmo, destes quinze, sete foram entrevistados, quatro foram do sexo feminino e três do sexo masculino, todos com mais de vinte anos de atuação profissional no sistema de educação estadual.

Após a análise dos dados obtidos, tanto através do questionário como das entrevistas, foi possível estabelecer, uma organização das informações da qual emergiram categorias temáticas (Bardin, 1979), as quais respondem aos objetivos deste estudo.

O conteúdo dos relatos propiciou uma análise qualitativa categorial das entrevistas. As categorias elencadas foram as que demonstraram ênfase, frequência e representatividade nos relatos, tendo sido utilizadas como um recurso estratégico para a organização e análise dos dados.

4.1. Categorias temáticas oriundas dos questionários

Partindo das perguntas norteadoras nos questionários, pode-se apontar as categorias temáticas para análise, que se seguem: Fazer com que o professor

readaptado se sinta valorizado na nova função; Promoção de capacitação aos professores para que possam exercer a nova função.

Questão norteadora	Categorias temáticas
Desafios encontrados no encaminhamento das novas funções	Fazer com que o professor readaptado se sinta valorizado na nova função
Sugestão de ajustes ao referido processo	Promoção de capacitação aos professores para que possam exercer a nova função

Fonte: Guedes,2019.

4.1.1. Fazer com que o professor readaptado se sinta valorizado na nova função.

A baixa valorização que o professor readaptado tem recebido ao exercer uma nova função, tem sido um agravador da saúde do professor readaptado, e um dos grandes desafios que os gestores tem enfrentado no processo

“O maior desafio é fazer com que este profissional se sinta valorizado, com capacidade de desempenhar outra função com competência e habilidade.” (D3)

“... às vezes há resistência em exercer outra função.” (D8)

Tais informações vêm de encontro a resultados encontrados no estudo de Amaral e Mendes (2017, p. 117) que observaram a tendência de culpabilizar a vítima, atribuindo ao professor adoecido toda a responsabilidade por seu adoecimento, como se fosse um sinal de sua fraqueza, desconsiderando o contexto que o levou ao adoecimento. E então, a promessa da readaptação no sentido de promoção da saúde do trabalhador, não se cumpre, uma vez que a nova função, por vezes não é valorizada.

Barbosa (2014) afere em seu estudo, o qual teve como objetivo analisar o impacto da readaptação funcional na identidade do professor da rede pública do Distrito Federal, os quais adquiriram restrições laborativas em função da organização do trabalho.

No referido estudo observou que a readaptação funcional afeta não somente as relações com os colegas, mas também consigo mesmo, gerando impacto em sua identidade profissional e provocando a marginalização do trabalhador em seu antigo ambiente de trabalho. O presente trabalho aponta para a necessidade de atenção à

organização do trabalho e saúde dos professores, especialmente durante o processo de readaptação funcional.

Pena (2017), constatou em pesquisa em escolas públicas de São Paulo-SP que o isolamento do profissional que está readaptado, a desvalorização deste profissional, a falta de empatia de seus colegas de profissão, evidenciando também a desesperança na readaptação e a falta de perspectiva de futuro de um readaptado.

Certamente observa-se nesta categoria, a dificuldade que os gestores enfrentam e lidar com o professores readaptados, no que tange ao sentimento de desvalorização. O que se percebe, é que este sentimento pode ser algo intrínseco ao próprio profissional, e não necessariamente algo que reflita ações dos colegas no ambiente de trabalho.

O fato é que não há por parte da instituição gestora, o suporte aos gestores, com ferramentas que balizem tal situação, podendo gerar um agravo ainda mais profundo de relacionamento no ambiente laboral.

4.1.2. Promoção de capacitação aos professores para que possam exercer a nova função

Diante da análise das entrevistas, percebe-se a ausência de uma política de saúde no trabalho pensada com fins a proporcionar inclusão dos professores readaptados. Nunes, Brito e Athayde (2001), a ausência de uma política voltada à saúde dos funcionários públicos passa pelo envolvimento das equipes envolvidas na readaptação funcional.

“Sabemos que temos muitos profissionais com problemas de saúde e a Instituição Gestora precisa repensar sobre como utilizar este potencial humano de forma a fazer o resgate dos professores readaptados.”(D12)

“ Se o professor vai passar atuar na secretaria da escola, seu aprimoramento deve ser voltado para essa função, participando de formação e cursos de capacitação na área de atuação.” (D11)

Rodrigues et all (2006) em experiência de pesquisa sobre a formação de professores readaptados reforça de que é possível atenuar as dificuldades de acesso ao conhecimento,e readequar a as funções desses sujeitos dentro do espaço escolar , oportunizando o desenvolvimento de outras capacidades que vão para além da simples transmissão de conhecimentos.

Diante dos relatos feitos pelos gestores nesta categoria temática, pode-se compreender que tal categoria é apontada como uma possível solução às dificuldades relatadas na categoria anterior; trazer capacitação para a nova função a ser desempenhada, invariavelmente sanaria, ou ao menos, minimizaria o sofrimento e as e o sentimento de desvalor do professor.

Nesta categoria pode-se destacar as seguintes subcategorias: capacitação a fim de promover reciclagem de função para os professores readaptados, diretores se importam em proporcionar ambiente saudável à atuação dos profissionais readaptados.

4.2. Categorias temáticas absorvidas das entrevistas

A partir da exploração do material e interpretação dos resultados, emergiram as seguintes categorias temáticas: Dificuldade em atribuir tarefas e Subjetividade na Lei; Diálogo como ferramenta de acolhimento e encaminhamento de atividades; Preconceito e estigmatização por parte dos demais profissionais; Necessidade de acompanhamento por profissionais especialistas; Apontamento da necessidade da construção de uma Diretriz norteadora para condução das atividades após readaptação definitiva.

Questão Norteadora	Categorias Temáticas
Em que medida a readaptação funcional de um professor interfere na organização da escola	Dificuldade em atribuir tarefas e subjetividade na lei
Ações para encaminhamento das novas funções	Diálogo como ferramenta de acolhimento e encaminhamento das novas atividades
Dificuldade encontradas	Preconceitos e estigmatização por parte dos demais profissionais
Considerações quanto a possíveis melhorias em relação ao processo	Acompanhamento por profissionais da saúde Apontamento da necessidade de construção de Diretriz para nortear a condução das

Fonte: Guedes,2019.

4.2.1. Dificuldade em atribuir tarefas e subjetividade na lei

Os depoimentos que deram origem a essa categoria, sustentam-se nas percepções dos diretores sobre o processo de readaptação funcional, no que diz respeito à atribuir funções para este professor dentro do quadro da escola. Os diretores, apontam que por vezes não encontram espaço, até mesmo físico, para que este professor desenvolva funções que contribuam com a escola.

“... nessa logística da escola, tem que ser aberto um espaço para que ele ocupe o lugar e desempenhe uma atividade. Dentro dessa logística há dificuldade sim! Porque num primeiro momento a formação dele não foi para um serviço técnico, não foi um serviço administrativo, e muitas vezes nem o perfil dele se encaixa para isso. Então colocar esse profissional para desempenhar uma atividade na escola é mais do que um desafio de logística! Não é só procurar uma sala para que ele tenha um espaço, uma mesma cadeira, mas sim inserir ele num grupo de outros funcionários no qual ele se sinta à vontade para trabalhar colaborativamente que é o principal desafio”.(D1)

“De início a primeira tentativa de readaptação dela numa outra função não foi bem sucedida, mas depois acabou descobrindo que ela tinha um dom específico, eu acabei aproveitando esse dom para uma coisa que eu tinha carência na escola seria um bibliotecário bem estruturado, então acabei tendo ela nesse ponto e me apoiando.”(D2)

“Então a gente não tem conhecimento do diagnóstico, do problema, do que... entendeu? Então, eu acho que isso falta muito! Uma clareza de atribuições que a pessoa possa desempenhar!” (D4)

As informações que garantem conteúdo a essa categoria remetem a aspectos muito claros, no que trata à necessidade da instituição conhecer e planejar o retorno do trabalhador às atividades, assim como, assistir este trabalhador em necessidades que possam vir a ter. Aponta-se ainda, junto ao conhecimento quanto ao quadro de professores readaptados uma orientação mais efetiva à gestão de pessoas.

“... quando o readaptado chegou a gente teve uma dificuldade de qual seria a função dela realmente, porque você não recebe uma orientação clara do que fazer com o professor. Inicialmente coloquei ela na equipe pedagógica pra ver se ela então conseguia trabalhar junto com as pedagogas, e isso não fluiu, não deu certo!” (D3)

A necessidade de haver uma proposta formal, um fluxo de recepção do professor readaptado e dos locais onde serão inseridos contribuiria para um ambiente seguro e motivador. Esta estratégia poderia contribuir para a melhora dos resultados, no que se refere a reinserção ao trabalho.

Em estudo, Macaia (2015) apontou que a intervenção coerente dos gestores escolares foi um elemento essencial aos processos de retorno ao trabalho de professores ativos e readaptados, mas que tais intervenções se deram pelo bom senso dos próprios gestores, fundamentados no juízo de valor pessoal, e não em orientações legais. Paro (2008) aponta que é dever do Gestor estabelecer padrões mínimos de qualidade no trabalho destacando a importância da qualidade de vida no ambiente escolar, primordial para a efetivação de todas as outras atividades.

Vieira (2013) apontou em seu estudo a dificuldade na atribuição de tarefas a professores readaptados, pois expõe o laudo médico que cita as limitações e de maneira bastante rasa aponta possibilidades de atuação, mas apresentando possibilidades pontuais para atuação.

Desta forma, observa-se que ainda há necessidade de uma formalização quanto a quais funções específicas podem ser atribuídas a este profissional que agora está dentro do ambiente escolar, mas impossibilitado de atuar naquilo para o que se especializou durante toda a vida.

Ao observar os relatos que compõem esta categoria, o que se percebe que os diretores não enxergam na lei, objetividade de como conduzir a Readaptação Funcional, ou seja, não veem objetividade quanto a quais funções específicas este professor pode estar desempenhando e a maneira de como estar conduzindo tais ações.

“... ao mesmo tempo que ela diz o que não é pra fazer, ela não nos indica nada do que é pra fazer! Eu acho que os diretores caminham diante da necessidade da escola”. (D1)

“Particularmente assim, eu procuro conversar e dependendo da resposta que eu tenha eu indico ou eu dou opção. Porque tem professores que entram ali e que acham que não servem mais para nada! E a gente sabe que o histórico deles é muito bom!” (D4)

Os relatos também apontam que esta situação, traz desconfortos e por vezes tem se tornado geradora de conflitos, entre a equipe de trabalho, como aponta ainda o D1:

“ Existe também uma situação vivida aqui! Tem o readaptado que prefere servir cafezinho e ficar intitulado de assuntos aleatórios, organização de festa, eventos culturais relacionado aos alunos, muitas vezes nem cultural, assim, do particular das pessoas! Muitas vezes assim, não quer se envolver mesmo nas atividades da escola, com aquela responsabilidade de pensar, estou dentro de uma escola, tudo o que aqui se faz deve ter um objetivo pra melhorar o que é oferecido o aluno! E tem pessoas que preferem, que optam por não fazer nada! (D1)

Tais aspectos pontuados nas falas dos gestores acima citadas, corroboram com informações apresentadas no estudo de Vieira (2013) que aponta dificuldades na administração do processo de readaptação funcional de professores na Prefeitura Municipal de Belo Horizonte;

“ Entretanto, parece-nos relevante assinalar que as dificuldades apresentadas pelos professores readaptados decorrem das dificuldades das chefias em definir as tarefas, ficando os trabalhadores impedidos de realizarem tarefas compatíveis com sua capacidade e preservação de sua saúde, senão novamente excluídos dos coletivos profissionais, ou seja, até o “isolamento no grupo de trabalho”.(Vieira,2013)

Assim, chega-se as seguintes subcategorias: Dificuldade em não saber de fato qual função o professor readaptado pode desempenhar; falta de espaço físico (sala, mesa, computador, função, etc.), o que denuncia que por vezes as próprias unidades escolares não estão preparadas para receber estes profissionais que estão nesta nova condição, a readaptação de suas funções.

4.2.2. Diálogo como ferramenta de acolhimento e encaminhamento de atividades

Nesse segmento, os relatos apontam o diálogo como uma ferramenta da qual os diretores lançam mão, com fins a estabelecer uma nova função para o professor readaptado dentro do espaço escolar; o planejamento cuidadoso de reinserção do professor readaptado torna-se uma preocupação, à medida que a atividade laboral pode agravar ou gerar novos problemas de saúde nesse profissional, conforme pode-se observar pelo relato do entrevistado D1:

“...o primeiro encaminhamento é conversar com a pessoa primeiro! Porque ela foi readaptada? Para a gente saber o que preservar nela...” (D1)

Quando retorna ao ambiente de trabalho, o professor agora readaptado, necessita que haja um mediador em sua readaptação. Assim, o que se percebe é que o diretor executa esse papel de liderança e, fazendo uso dentre outras habilidades, a da comunicação, para conduzir o fluxo de atividades.

Nesse entendimento, pode-se compreender que o diretor, desempenha um importante papel no que diz respeito ao retorno desse professor às suas atividades, à medida que, ao conhecer o histórico de saúde, podem estar planejando juntos, e adequando medidas de precauções para riscos ocupacionais, tendo como objetivo a promoção, a prevenção e a reabilitação da saúde. Por isso, a necessidade de conhecer o histórico de saúde desse trabalhador foi verbalizada pelos participantes D6 e D3:

“Primeiro contato com eles é fazer uma fala específica com eles! Então vamos sentar aqui, e vamos ver o que você pode fazer (...) esse é o primeiro encaminhamento que eu faço. Então ele chega, e avisa que foi definitivamente readaptado, a gente senta e vai conversar eu quero saber as queixas dele.” (D6)

“Isso! Conversando! As pessoas geralmente perguntam: “O que você tem para fazer”?” (D3)

“Primeira conversa que a gente faz com ele, é no sentido de ver como ele está se sentindo naquela situação! Como que ele está se vendo na readaptação.” (D6)

Deste modo, o gestor percebe a necessidade de conhecer o trabalhador que irá receber, obtendo informações sobre a real situação de saúde, além de buscar

compreender a experiência pela qual o profissional passou e como ele se percebe no retorno ao trabalho. Provavelmente, assim procedendo, o gestor sintase mais seguro para planejar a atividade que será proposta para o referido professor, já que, ao reconhecer as necessidades de saúde, permite um estabelecimento coerente de estratégias de promoção, intervenção e recuperação da autonomia desse profissional da educação.

No entanto, alguns relatos apontam, que este diálogo nem sempre se configura como algo agradável e de fácil condução, conforme abaixo descrito:

“Muitas vezes, assim, não quer se envolver mesmo nas atividades da escola, com aquela responsabilidade de pensar, estou dentro de uma escola. Tudo o que aqui se faz deve ter um objetivo pra melhorar o que é oferecido ao aluno, e tem pessoas que preferem, que optam por não fazer nada!”(D1)

“... mas é difícil! Alguns se adaptam melhor, à uma função que você designa, outros você dá função, não está bem claro! Não! Isso não posso fazer, isso não posso fazer, isso não posso fazer! (D2)

“ ... se ele tiver um bom senso de colaborar, porque a gente sabe que há professores que por estarem readaptados eles não querem fazer outras funções, eles simplesmente querem estar cumprindo o expediente. (D4)

Tais dificuldades podem remeter ao fato de que possivelmente este professor, esteja se sentindo depreciado e esteja com sua identidade profissional afetada, conforme aponta discurso do diretor D1:

“...a partir do momento que esse o professor não é mais professor quase que nem se caracteriza mais como tal, ele passa a ser um funcionário”. (D1)

Dentro desse contexto Dejours (1993) afirma, que o trabalho tem lugar central na constituição da identidade, sendo importante a compreensão que as construções da identidade pessoal e da profissional não estão dissociadas, visto que resulta das relações construídas entre si e o social, entre o outro e eu.

Neste aspecto, Costa (2015), fez um levantamento sobre os significados da readaptação, e pode encontrar, nos discursos, sentimentos de insatisfação, abandono, incapacidade, frustração, inutilidade, fracasso e sofrimento, em função da situação a que estão sujeitos, bem como estereótipos de segregação e preconceito

bastante acentuados. Foram encontrados estudos que trataram a respeito da Identidade do professor readaptado, se estes tiveram sua identidade profissional afetada ou não.

Da mesma forma, Ferreira (2017), revelou em sua pesquisa, que os professores uma vez readaptados sentem-se tolhidos de sua identidade profissional e excluídos do meio social a qual se prepararam ideológica e profissionalmente para viver por toda sua trajetória profissional.

Ribeiro (2016), que a partir dos relatos analisados em seus estudos, constatou que os professores se sentem excluídos como tais, e apresentam dificuldades em reaver a atividade de trabalho correlata com o seu cargo, e em serem vistos como pares no ambiente de trabalho; bem como apresentam sentimento de inutilidade.

Os motivos proeminentes (gota d'água) referiram-se principalmente à doença propriamente dita ou a um contexto de relações sociais específico, como por exemplo, relação conflituosa com equipe gestora da escola ou com alunos. O que está exemplificado na citação abaixo:

“Eu penso que... em doença! Em problema de doença. No caso, quando fala disso, aí eu penso no meu afastamento, por estresse. Eu penso em duas palavras: tristeza e injustiça. Tristeza da condição que tudo se... do jeito que está a educação ali naquela escola. E injustiça porque uma equipe gestora que não me ajudou.” (Prof. 10 – ativa).

Rossi (2018) também apontou em seus resultados a realizar um estudo de caso, onde pode identificar a inadequação que sente o professor ao ser readaptado, pois o profissional apontou que apesar de reconhecer que p trabalho em sala de aula é muito difícil e sacrificante, proporciona sentimento de satisfação e de dever cumprido, o que o impulsiona a prosseguir fazendo o melhor.

Isto posto, nota-se na fala desse professor a evidência entre o contraste prazer/desprazer, cujo trabalho possibilita tanto uma satisfação inigualável como, também, um despreazer imenso. Fato perfeitamente natural, conforme afirma Dejours (1987), que do trabalho podem advir experiências de prazer e/ou de sofrimento e essas não estão segregadas nem da personalidade dos trabalhadores nem do contexto histórico, social e econômico em que estão inseridos.

Diante disto, cabe ao diretor escolar mediar de forma coerente este momento de acolhimento deste professor, bem como de oportunizar ao mesmo, uma função, a qual lhe permita se realocar dentro do espaço escolar.

Portanto, os descritores deste tópico contemplam os seguintes dados: recebem o professor na escola com o laudo e conversam com o indivíduo sobre o que ele pode desempenhar; fazem teste de funções; as vezes não é um diálogo agradável.

4.2.3. Preconceitos e estigmatização por parte dos demais profissionais

Nos depoimentos dos gestores, são ressaltados a discriminação e o preconceito que o professor em readaptação funcional enfrenta. Essa concepção, possivelmente, torna o processo doloroso nesses casos, como apontam os gestores

“... a interpretação de muitas pessoas que olham esse profissional readaptado é diferente, como se ele tivesse conseguido se aproveitar de alguma forma e aquilo fosse um troféu, uma vantagem. O que na maioria das vezes, eu acredito que não é! Porque a perícia médica tem sido cada vez mais criteriosa pelo que a gente acompanha. Então não acho, assim, que conseguir readaptar é um troféu.” (D1)

“... e os professores mesmo, os colegas mesmo recriminam. Essa parte de bullying tudo, também tem com o professor readaptado. (...) nós temos carta de professores, carta de colega de disciplina tudo; chega e diz assim: “agora você está onde queria no bem bom eu queria estar aí! (D6)

Torres (2015) também pode constatar o preconceito em relação a professores readaptados em estudo, quando aponta que na maioria das vezes, as funções exercidas pelos readaptados “subempregam”, e se configuram em atividades penosas e alienantes, visto que muitos deles acabam por exercer normalmente funções técnicas ou administrativas para substituir a carência de profissionais nas unidades de ensino sem, no entanto, haver atividades organizadas e estabelecidas para o desenvolvimento de um trabalho coerente com suas qualificações e que traga prazer na efetivação do mesmo.

Nunes (2001), traz que a situação de estar ou ser readaptado pode causar sentimentos de culpa e sofrimento em relação ao olhar do outro sobre sua condição, uma vez que o indivíduo passa a ser considerado como alguém que está forçando

uma situação, pois aos olhos de quem olha de fora da situação, o readaptado está numa posição melhor, por ter se “livrado” da docência.

A autora cita ainda que em entrevista com os readaptados, estes relataram que por parte dos colegas, sentem que há certo desprezo em relação aos afazeres direcionados para elas, porque são tarefas administrativas e mecânicas como xerocopiar provas, emprestar, catalogar e atender alunos na biblioteca, atender telefone na secretaria e outras atividades, segundo elas, "menos importantes" que ministrar aulas. Pontua também que observa “falta conhecimento e treinamento” para os diretores, apesar de que muitas questões não são da competência deles resolverem, como espaço físico e mobiliário adequado 106 para o readaptado e alerta, sobretudo, que essas más condições de trabalho também acentuam o processo de adoecimento de quem ainda está saudável e contribuem para a discriminação da categoria

Sendo assim, pode-se considerar que seriam necessárias intervenções nas instituições, de caráter coletivo para gerar ambientes laborais mais saudáveis, corroborando com Dejours (2013), ao propor que esta individualização no mundo do trabalho acarreta a desconstrução do ambiente coletivo de trabalho, gerando um cenário de desconfiança e medo, onde a solidariedade desaparece e a deslealdade torna-se banal, abrindo espaço para patologias da violência (contra si e contra os outros) como o assédio e o suicídio no trabalho, uma vez que neste novo contexto de gestão do trabalho.

“Tem um contexto também do preconceito que é bom a gente colocar também! Que a gente às vezes não enxerga, mas os colegas que veem esse professor readaptado, sem ir para a sala de aula, e às vezes sem uma função específica fora da sala de aula, há um preconceito muito grande! Falam coisas que ofendem!” (D5)

Oliveira (2018), constatou que o professor em readaptação é, na maioria dos casos, visto como não-professor; e que, o trabalho na secretaria e nos corredores escolares é o grande fator de desqualificação profissional e pessoal do readaptado por fazer com que sua identificação como “professor” seja apagada, confirmando a colocação do gestor supra citada.

“Eu acho que assim a parte a gestão tem que ser, tem que ver várias partes, tanto a parte emocional quanto a parte humana e usar todo o

acolhimento! E mesmo assim não deixar com que esse funcionário se sinta humilhado, não deixar com que as pessoas humilhem, porque ninguém está readaptado porque quer.” (D5)

Percebe-se que as situações e emoções, por vezes, difíceis e contraditórias vivenciadas pelo professor na experiência da readaptação funcional, perpassam por momentos negativos, dolorosos e de sofrimento, podendo ser substituídos por instantes de esperança e de recomeço.

Vieira(2013) constatou em seus estudos situações de extremo preconceito e depreciação no ambiente escolar em relação a professores readaptados,

“A professora refere ter se sentido excluída, após ter entrado em readaptação funcional, não sendo mais considerada pelos colegas de trabalho como professora, o que afetou sua identidade profissional. Não fica claro qual é o seu lugar na escola. Menciona ver uma distinção de grupos muito nítida, relatando que diretores vêm em primeiro lugar, depois professores, sendo que estas duas categorias seriam “estrelas que brilham”. Depois viriam os funcionários da secretaria, caixa escolar, e que são mais ou menos respeitados. Logo após (ou abaixo) viriam os trabalhadores dos serviços gerais, “coitados”. Somente depois de todos esses viriam os readaptados e “portadores de laudos médicos” que não se encaixam em nenhum dos acima citados.” (Vieira,2013).

No entanto, em meio a sentimentos ambíguos, o trabalhador readaptado ainda não recebe apoio emocional necessário, com orientação técnica e suporte de ordem trabalhista e de forma sistemática, tornando-se premente a definição de um processo que formalize a readaptação funcional dentro da instituição.

“ Não é fácil! Você conseguir fazer com que um readaptado se sinta valorizado é muito difícil! Já tivemos caso até da questão de (tentativa) suicídio! Assim, a própria pessoa falou que já não importava mais ficar aqui! Não tinha mais porquê!! (D7)

Nesta categoria, pode-se destacar a fala de uma das gestoras que é professora readaptada. A mesma compartilha em sua fala, as situações de descaso e humilhação vividos por ela, em um momento específico de sua carreira, seguidos por momentos de resiliência, e superação até chegar a ser gestora da unidade escolar.

“eu vou contar pra você que eu sou eu sobrevivi nessa escola na direcção anterior porque sou forte”. (D5)

A referida diretora, relata que após ter sido readaptada sentiu necessidade de buscar uma função em que se sentisse útil e relevante dentro da dinâmica da escola, e decidiu que iria se candidatar à direção.

“quando eu tentei fazer essa virada no sentido assim, eu quero ser diretor! Então vou buscar essa alternativa, eu sei que eu posso contribuir mais do que ficar aqui. Eu não posso falar com os alunos 50 minutos direto, mas eu posso fazer outras coisas, e isso foi encarado pela direção anterior como uma afronta.” (D5)

Este fato, gerou hostilidade e discriminação por parte da então equipe gestora da época, a ponto de tolhê-la de qualquer função a restringir a permanecer sentada sem poder desempenhar função alguma, e nem mesmo ter contato com os alunos e pais.

“Teve até um momento, e é bem legal a gente colocar! Eu estava na biblioteca no momento atendendo os alunos emprestando livros. Quando eu anunciei que seria candidata, ele me retirou de lá e me colocou sentada no banco no saguão sem nenhuma função! Todo mundo via ali sentada sem fazer nada o dia inteiro.”(D5)

Relatos tão particulares como os supracitados, demonstram que ainda há despreparo por parte de alguns gestores, e que lidar com pessoas readaptadas ainda é um processo fragmentado e desorganizado, o qual pode agravar uma situação que por si só apresenta-se como desgastante e até mesmo incômoda para os profissionais envolvidos. (Torres, 2015)

Sendo assim, os descritores desta categoria integram os seguintes dados: discriminação em relação ao professor readaptado, demérito de capacidade, despreparo de alguns gestores, ausência de ambiente colaborativo no trabalho.

4.2.4. Necessidade de Acompanhamento por profissionais da saúde

Outro aspecto verbalizado como importante, pelos diretores, alicerçou-se no fato de que os professores em readaptação funcional deveriam receber respaldo de acompanhamento contínuo por profissionais especialistas da saúde como, psicólogos e fonoaudiólogos, independente da restrição dos trabalhadores, considerando que tais condições, provavelmente, os torna fragilizados.

“... dentro desse processo eu percebi assim, o que falta é um apoio psicológico para esses profissionais pensarem que rumo né, a sua carreira vai ter! Então nesse sentido eu acho que o processo de readaptação deveria ter uma frequência maior né, não só a cada dois anos.” (D1)

Canal (2011) aponta que há vários estudos indicando uma variedade de danos psicológicos decorrentes do trabalho ou da própria situação de incapacidade. Entre estes, os transtornos mentais e do comportamento (Grupo F da Classificação Internacional de Doenças – CID) têm sido estudados pelos autores interessados no tema saúde e trabalho, cuja intervenção em Reabilitação Profissional tem por finalidade o uso de métodos e técnicas que favoreçam o retorno do trabalhador afastado ao mercado de trabalho, restabelecendo sua capacidade laboral; o que, vem de encontro com estudo feito por Santana e Neves (2017), os quais buscaram compreender, por meio de uma revisão da literatura, se há, e havendo, como a gestão em saúde do trabalhador tem proposto ações e políticas para os docentes.

O referido estudo elucidou que embora existam inúmeras publicações que versam sobre a questão da saúde e docente, no entanto, poucas relatam sobre as efetivas da gestão da saúde pública em relação ao docentes, e consideraram que faz-se imperativo que as redes de atenção, atentem-se à referida questão, de modo a apontar o adoecimento coletivo, combatendo a ideia de que as morbidades nos docentes decorrem de questões individuais.

Tal fala concorda com o relato do D5, que se trata de alguém que passou pelo processo de readaptação profissional, e que buscou acompanhamento junto a profissionais da saúde, mas por sua própria iniciativa e investimento financeiro pessoal.

“No meu caso eu fiz mais de três anos e meio dele fonoterapia, e junto um psicólogo porque senão você não superaria.”(D5)

Em consonância com tais depoimentos, a atuação do psicólogo no trato com o trabalhador possui como principal desafio compreender essa pessoa que desenvolve suas novas atividades laborais, as quais trazem repercussões no cotidiano, a fim de garantir a manutenção da dignidade humana nas relações de trabalho.

“eu acredito que primeiramente fazer a parte de capacitação fazer um preparo pra que ele antes de ele assumir aquela posição que ele tem que assumir ele saiba porquê que ele está ali! E tem vários profissionais pra isso,

né! Tem psiquiatra tem o pedagogo, tem a própria secretaria que podia fazer o acolhimento desse professor lá! Tem o núcleo regional de educação aqui, e não é isso que acontece, né! O professor só se vê sozinho com o gestor e os gestores acredito que tem que ser feito e ali leva vida, de perícia em perícia. É bem difícil isso!” (D7)

Considerando a pesquisa de Muller (2014) que destaca em seus dados que no Brasil, os Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC) estão entre a segunda e a terceira causa de afastamento do trabalho, tanto na iniciativa pública quanto na privada, respectivamente; é possível apontar que seria necessário um acompanhamento regular junto aos profissionais da educação que estão em atuação, bem como em readaptação.

“Eu acho eu acho que que precisa! Porque na verdade assim, eu acho que precisa de uma atenção maior com os profissionais em termos de saúde! Porque nada é feito na escola, à qual só se incomoda de cobrar as responsabilidades e tudo mais! E o sistema é assim! Não existe nenhuma preocupação com a atividade física, ou alguma coisa que seja preventiva para a questão da voz, uma preparação do atendimento psicológico e apoio para as situações de estresse da pessoa que se envolveu uma situação de depressão. Ajudaria muito a levar muita gente por esse caminho se tivesse um trabalho de prevenção! Seria mais barato que o estado! (D3)

Neves e Santana (2017) em estudo sobre gestão da saúde de professores em escolas públicas, apontaram existir no Estado de Tocantins, ações do “Projeto de Promoção da Saúde dos Trabalhadores da Educação”, desenvolvido pelo Cerest-TO em conjunto com trabalhadores da educação.

O referido programa foi criado com o intuito de compreender e intervir nas condições de trabalho e saúde (mental) de professores de escolas públicas estaduais do estado de Tocantins, no qual foram desenvolvidas oficinas de Promoção da Saúde dos Trabalhadores da Educação, reuniões, palestras e ações de vigilância e entrevistas. Tais ações podem apontar um norte quanto a forma como promover políticas públicas que auxiliem os profissionais readaptados no cenário deste estudo, a retomar sua caminhada da profissional.

4.2.5. Apontamento da necessidade de construção de Diretriz para nortear a condução das atividades após readaptação definitiva.

Nessa categoria, os relatos apontam a compreensão dos diretores que recebem os professores em readaptação, no retorno as atividades, sinalizando a necessidade de haver um processo formal para receber tal profissional na instituição. Sinalizam ainda a importância da instituição possuir um planejamento e uma organização prévia para o processo de readaptação funcional.

Lima (2016) explana que a situação da readaptação passou a demandar a atenção do meio acadêmico e do Estado a fim de promover desenvolvimento de políticas públicas, haja vista, que tal tema já se tornou um problema de saúde pública. A autora, pontua um estudo efetuado no Estado do Rio de Janeiro com trabalhadores de uma escola da rede pública de ensino no ano de 2011, no qual sinalizou a inexistência de um sistema de política pública ou projeto de ação no setor público para se averiguar as correlações entre saúde e trabalho; bem como avaliar o trabalho efetuado, realizar intervenções sobre as causas de adoecimento e, desta forma, transformar os espaços laborais em ambientes mais saudáveis.

A saúde dos profissionais readaptados deve ser examinada como um todo - a partir da situação de trabalho que culminou no adoecimento - 41 e não tão somente reduzida ao tratamento dos distúrbios clínicos. (NUNES; BRITO; ATHAYDE, 2001 apud ARBEX et al, 2013).

“... ela é bem objetiva mas ela ao mesmo tempo que ela diz o que não é pra fazer, ela não nos indica nada do que é pra fazer!” (D1)

Dessa forma, a instituição deveria planejar o retorno do trabalhador ao setor, pensando em uma unidade com perfil para inseri-lo, estabelecendo-se um diálogo com a gestão, para que ele possa sentir-se acolhido e produtivo.

“Eu acredito que é necessário que os núcleos, que é a parte do rh da Seed crie algumas diretrizes, de modo, claro, que todos baseados num amparo legal né, da situação, mas que crie algumas diretrizes que insiram essa nova categoria de profissionais na escola.” (D1)

Em consonância com os depoimentos, o estudo de Arbex, Souza e Mendonça (2014) buscando compreender os sentidos da readaptação na vida dos professores de uma universidade pública, apontam existir um contrassenso na condução da readaptação funcional numa perspectiva adaptativa do trabalho,

pontuando que não se proporciona uma reorganização do trabalho, o qual gerou o adoecimento. Como considera o diretor a seguir:

“ Eu acho que até pra tirar um pouco a responsabilidade dos diretores, poderia ser um pouquinho mais claro, poderia ter uma regra mais clara, de acordo com cada caso, cada doença que origina esse afastamento. Porque de repente o diretor não tem o domínio dessa situação e coloca o funcionário numa função que não é muito salubre pra ele.”(D3)

“ O principal ponto talvez seria que esse profissional viesse já com alguma indicação da pessoa que o colocou em readaptação, qual seria talvez um caminho onde fosse aceito mais facilmente em qual função”. (D2)

Outra consideração apontada pelos gestores, foi a possibilidade de destes profissionais que agora se encontram readaptados, passarem por um processo de reciclagem, no qual poderiam aprender as novas funções de maneira sistematizada.

“tal situação seria amenizada se houvesse um processo de reciclagem talvez técnico então.” (D7)

O fato destes professores passarem por esta “reciclagem”, traria um novo sentido à sua profissão de maneira a tratar o referido profissional com respeito e dignidade, amparando-o neste momento de transição profissional. É sabido, que em função dos inúmeros cortes financeiros, há imensa falta de pessoal para suprir demandas administrativas de uma unidade escolar, uma possibilidade seria este professor passar a exercer tais funções, mas alicerçados em uma preparação e uma capacitação gerada pela própria instituição gestora.

“ Você sabe, que há imensa falta de pessoal no administrativo, e acaba que a gente tenta aproveitar estes professores para ajudar nestas funções. Nem sempre é fácil porque os professores não sabem lidar com o sistema, mas se houvesse uma capacitação, talvez alguns poderiam se aproveitados nisso!” (D7)

Assim, nota-se que os gestores escolares não são oponentes, e buscam trabalhar pelo mesmo objetivo, a saber, a melhoria da saúde das pessoas, por isso, buscam encontrar maneiras de encaminhar as novas funções, com fins a promover uma estratégia salutar para todos, pois reconhecem que o professor readaptado não recebe apoio emocional necessário, com orientação técnica e suporte de ordem

trabalhista e de forma sistemática, fato este que denuncia a necessidade de definição de um processo que formalize a readaptação funcional dentro da instituição.

Nesta categoria pode-se destacar as seguintes subcategorias: capacitação a fim de promover reciclagem de função para os professores readaptados; sistematização do processo de readaptação, formalização no apontamento de quais funções especificamente os professores readaptados podem estar exercendo; diretores se importam em promover um contexto salutar de readaptação funcional aos professores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo dos apontamentos feitos pelos gestores, percebe-se que o exercício de novas atribuições, por parte dos professores readaptados na escola, tem se apresentado como algo preocupante nas últimas décadas, e algo que tem demandado uma intervenção mais concisa no que diz respeito a proporcionar novas perspectivas a estes profissionais que se encontram impossibilitados de desenvolver suas atividades pedagógicas.

Com o crescente aumento no número de professores readaptados ou em processo de readaptação, estudos sobre esta temática tem emergido nos últimos 10 anos, em produções acadêmicas visto que já se tornou um problema de saúde

pública, e que demanda do poder público intervenções com políticas públicas que ancorem tal processo de maneira salutar ao trabalhador da educação.

Os temas aqui tratados nos discursos dos gestores permitiram nos dar uma noção de quais pontos são urgentes quanto a esta temática de estudo. No entanto, mesmo sabendo que o trabalho nunca se esgota, e que jamais ficamos inteiramente satisfeitos com o produto final, não devemos deixar de apontar que, os resultados alcançados foram satisfatórios.

O corpus de análise deste estudo consistiu nas entrevistas com os diretores escolares da Rede Estadual de Ensino de um dos Núcleos Regionais de Educação do Estado do Paraná, que possuem docentes readaptados em seu quadro funcional. Buscou-se, investigar, qual tem sido a percepção dos diretores sobre a Readaptação Funcional e como os mesmos encaminham tal processo.

Pode-se verificar nos discursos dos diretores, que lidar com esta situação dentro do ambiente escolar ainda é um processo frágil, que demanda muito esforço e bom senso, não só por parte dos mesmos, como também dos próprios profissionais readaptados.

Nestes discursos são elencados que há situações de preconceito e estigmatização por parte dos colegas, entre outros aspectos como, necessidade da formalização de fluxo de recepção deste professor que agora não mais está exercendo sua função primária que é de ministrar aulas, e que por vezes não consegue se encaixar em outras funções dentro do ambiente escolar, o que pode gerar agravamento em seu estado de saúde, necessitando de criar mecanismos de enfrentamento que o impulsionem a encontrar significado em sua nova função. Posicionamento este, que poderia ser melhor alimentado se os mesmos recebessem auxílio por parte de profissionais da saúde durante todo o processo, no entanto, na fala dos gestores, os mesmos apontam que este apoio não é oferecido pela instituição, e quando o é realizado, se faz por meio de recursos próprios do professor.

Compreender a readaptação funcional e como esta é encaminhada lá “no chão da escola”, se apresenta como uma tarefa complexa, na qual se faz necessário, ouvir, investigar, e estabelecer diálogo com todas as esferas a que competem neste processo. A readaptação é um problema de saúde pública (e a falta de políticas públicas também), portanto de responsabilidade do Estado,

considerando que tal situação influencia diretamente na qualidade do ensino nas escolas públicas.

Através desta pesquisa, foi possível observar que as políticas ou projetos de ação voltados a essa categoria são insuficientes, e que este tema de investigação merece ser difundido e conhecido por todos os profissionais da categoria. Não é tarefa fácil conhecer até onde vai o comprometimento dos sujeitos – no sentido do adoecimento – não é possível saber com exatidão quem tem ou não comprometimento.

O que se nota é que a readaptação funcional tem se transformado, para além da resistência, num jogo pesado e tortuoso de verdades, de interesses de utilidades públicas e mercadológicas. Não se encontra políticas públicas de enfrentamento e respaldo, tão pouco formação tanto aos professores quanto aos gestores escolar que dê conta disso.

Pode-se constatar que cada diretor busca lançar mão de ferramentas alicerçados em seu bom senso, criando seus próprios mecanismos de enfrentamento e estabelecendo uma sistematização, ainda que mínima. A problematização desse estudo não se esgota, pois as possibilidades de sua dimensão permitem, pelas informações levantadas, outros estudos futuros e novas pesquisas a serem realizadas.

A premissa inicial da pesquisa foi a de investigar qual a percepção dos gestores escolares sobre a Readaptação Funcional dos professores, bem como os mesmos encaminham as atividades dos referidos docentes. Por meio desta pesquisa intentou-se investigar, como os diretores encaminham as atividades pós readaptação dos professores que pertencem ao quadro dos colégios que gerem.

Pode-se observar que o referencial teórico trouxe informações, bastante importantes e muito esclarecedoras a respeito da Readaptação Funcional de Professores, no que diz respeito aos acometimentos que o mesmo acarreta sobre tais profissionais, sob o seu próprio ponto de vista. No entanto, sabe-se que quando um professor é readaptado funcionalmente, isto interfere diretamente organização da escola, pois novas funções lhe serão atribuídas pela gestão local.

O que se buscou com esta pesquisa, foi entender o processo de readaptação funcional dos professores sob o panorama do gestor escolar.

O processo de readaptação funcional de professores ainda se apresenta como um desafio a ser vencido, uma vez que é um processo bastante complexo.

Muitas são as condições que poderão contribuir, para que este profissional da educação com limitações de saúde possa continuar contribuindo, ao dispor de gestores líderes que estimulem o acolhimento, gerenciem os conflitos e adaptem as novas funções deste professor às condições que condizem com as suas necessidades e restrições de saúde.

Espera-se poder ter contribuído com subsídios teóricos à instituição, o professor em readaptação funcional, facilitando a trajetória deste ao retornar ao trabalho. Espera-se ainda, ter acrescentado ao entendimento a respeito do referido processo de readaptação, no que tange a se despir de preconceitos, não influenciando negativamente em seu processo de trabalho e, por fim, que as experiências positivas sejam compartilhadas entre as equipes gestoras, e as fragilidades reconhecidas, resultem em readaptações cada vez mais salutareas, tanto para os professores, quanto para os diretores, e às instituições.

Ainda, considera-se que o tema investigado, pode ser apontado como de fundamental importância, visto que a readaptação funcional bem conduzida influencia a saúde do profissional de educação e tem reflexos diretos na assistência e no fazer do processo de ensino-aprendizagem, os quais são os bens maiores desta profissão.

Assim, ao finalizar esta pesquisa, intenta-se em submeter para publicação em eventos científicos e periódicos nacionais e internacionais.

REFERÊNCIAS

ANANIAS, M. A administração escolar no período imperial. In: ANDREOTTI, A.; LOMBARDI, J. C.; MINTO, L.W. **História da administração escolar no Brasil**. Campinas, SP: Alínea, 2010.

ANTUNES, S. M. P. S. N. Readaptação docente: trajetória profissional e identidade. 2014. **Dissertação**. (Mestrado em Educação) - Faculdade de Humanidades e Direito, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo.

AMARAL, G. A.; MENDES, A. M. 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. 105-120, Jul.-Dez., 2017

ASSIS, ANA CLAUDIA P. **Compreensão do sentido de ser professor readaptado por transtornos psíquicos à luz da fenomenologia heideggeriana**. 2016. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) - Universidade Estadual De Londrina, Londrina.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila; OLIVEIRA, Dalila Andrade. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educ. Soc.** [online]. 2009, vol.30, n.107, p. 349-372. ISSN 0101-7330.

Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0101-73302009000200003&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em 08. Nov. 2018

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

_____. _____. Lisboa: Edições 70, 1979. 229 p

BARRETO, M. **Os educadores estão doentes**. Quem são os responsáveis? Informativo [do] Sindicato Municipal dos Profissionais de Ensino da Rede Oficial do Recife, Recife, p.3-8, nov. 2004.

BRASIL. **Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990**: Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das funções públicas federais. Brasília, DF, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112compilado.htm>. Acesso em: nov. 2018.

BRITO, Carlos. Gestão escolar participada. Lisboa: Texto Editora, 1994.

Canal P, Cruz RM. Aspectos psicológicos e reabilitação profissional: revisão de literatura. Estud. psicol. (Campinas) [internet]. 2013 [citado Junho 03];30(4):593-601. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2013000400012.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL **Artigo 37**. 2016. Disponível em: <http://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_12.07.2016/art_37_.asp>. Acesso em: nov 2018.

COSTA, Ana Flavia M. As Repercussões do Adoecimento na Subjetividade de Servidores em Readaptação Funcional de uma Universidade Federal de Ensino Superior. 2015. **Dissertação** (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Maranhão, Maranhão.

CLOT, Y. A função psicológica do trabalho. Petrópolis: Vozes, 2006.

CURY, Carlos R.J. **A Gestão democrática na escola e o direito à educação**. Revista Brasileira de Política e Administração da Educação. v.23, n.3, p. 483-495, set./dez. 2007

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

DIAS, J.A. Direção da Unidade escolar. IN: BREJON, M.(org). Estrutura e Funcionamento de Ensino de 1º e 2º graus-Leituras. São Paulo: Pioneira,1973.

FANTINI, A. J. E.; SILVEIRA, A. M.; LA ROCCA, P. F. **Readaptação Ocupacional de servidores públicos**: a experiência de uma universidade pública. Revista Médica de Minas Gerais, Belo Horizonte, v. 20, 2 Supl2, p. 59-65, 2010.

Ferreira LP, Benedetti PH. Quality of voice production in teachers of the hearing impaired. Rev CEFAC. 2007;9(1):79-89).

FONSECA, S. M.; MENARDI, A. P. **A administração escolar no Brasil colônia**. In: ANDREOTTI, A.; LOMBARDI, J. C.; MINTO, L.W. História da Administração escolar no Brasil. Campinas, SP: Alínea,2010.

GALVÃO, FRANCIANI FERNANDES; STEINER NETO, PEDRO JOSÉ. Marketing internacional: uma meta-análise qualitativa sobre a produção científica nacional. 2011. **Dissertação**. (Mestrado em Administração) Pós-Graduação em Administração, Área de Concentração Estratégia de Marketing e Comportamento do Consumidor - Universidade Federal do Paraná.

GIL, ANTONIO CARLOS. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

HAIR JUNIOR, J. F. et al. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Bookman, 2005. 471 p.

KRUGMANN, Tais F. Histórias de vida de Professoras em Processo de Readaptação Funcional. **Dissertação**. (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Mato Grosso do Sul, Campo Grande.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: HUCITEC, 2003.

MACAIA, AMANDA A. S. Excluídos no trabalho? Análise sobre o processo de afastamento por transtornos mentais e comportamentais e retorno ao trabalho de professores da rede pública municipal de São Paulo. 2014. **Tese** (Doutorado em Saúde Pública) - Universidade de São Paulo, São Paulo.

MACEDO, ISADORA J. P. M. Eu Sou Uma (Que) Tenho Nada! Falei! Explicitação Da Consciência E Do Inconsciente Na Análise De Docentes Readaptados Funcionalmente. 2018. **Dissertação** (Mestrado Em Psicologia) - Fundação Universidade Federal do Mato Grosso Do Sul, Campo Grande.

MANUAL DE PERÍCIA MÉDICA. Disponível em http://www.portaldoservidor.pr.gov.br/arquivos/File/manual_de_pericia_medica.pdf

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MATSUDO VKR, MATSUDO SMM. Evidências da importância da atividade física nas doenças cardiovasculares e na saúde. *Diagnóstico & Tratamento* 5(2): 10-17, 2000.

MEDEIROS, ROSANA C. F. Para Uma Ecologia (Mais) Humana Do Professor Readaptado. 2010. **Dissertação** (Mestrado em Educação) - Universidade de Brasília, Brasília.

MENDES, MARIA L. M. **A precarização do trabalho docente e seus efeitos na saúde dos professores da Rede Municipal de Ensino do Recife**. *Revista Humanae Questões controversas do mundo contemporâneo*, Recife, v. 9, n. 1, 2015.

MINTO, L. W. A administração escolar no contexto da nova república e do neoliberalismo. In: ANDREOTTI, A.; LOMBARDI, J. C.; MINTO, L.W. . História da administração escolar no Brasil. Campinas, SP: Alínea,2010.

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

OLIVEIRA, ROSEMEYRE M. “Atende aí que é a readaptada da tarde!” sentidos-e-significados do trabalho do professor em readaptação. 2018. **Tese** (Doutorado em Lingüística Aplicada E Estudos Da Linguagem) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

OLIVEIRA, R.P.A. A organização do trabalho como fundamento da administração escolar: uma contribuição ao debate sobre a gestão democrática na escola. São Paulo: FDE,1993.

Pafaro, R. C., & De Martino M. M. F. (2004). Estudo do stress do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas. Revista da Escola Enfermagem USP.

PENA, Davi Barbosa. Mal-estar docente: estudo com professores readaptados de escolas públicas. 2017. **Dissertação** (Mestrado em Psicologia da Saúde) – Universidade Metodista de São Paulo, São Paulo.

PINTO, GISELE RODOTÁ GONÇALVES. A Readaptação Docente na Rede Estadual de Ensino de São Paulo: visões dos educadores. 2012. **Dissertação** (Mestrado em Educação e Saúde na Infância e na Adolescência) - Universidade Federal de São Paulo- Campus Guarulhos - Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas – EFLCH, São Paulo.

SANTOS, Clóvis R. dos. **A gestão educacional e escolar para a modernidade**. São Paulo: Cencaje Learning, 2008.

SILVA, Karina F. Professores em Readaptação Funcional da Rede Municipal de Belo Horizonte: A desarticulação das Políticas Públicas como fator agravante do adoecimento. 2012. **Dissertação** (Mestrado em Psicologia) – Pontifícia Univeersidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.

TEIXEIRA, M.A.P. **Formação para diretor escolar da educação básica: o Programa Nacional de Gestores no estado do Paraná**. Dissertação (Mestrado em Educação).UFPR: Curitiba, 2011.

TORRES, JUSCELINA M. D. O Ser Professor Na Rede Municipal De Uberlândia: Histórias Atravessadas pela Readaptação Funcional - 2000 a 2014. 2015. **Dissertação**. Mestrado em História - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia.

VIANELLO, LUCIANA. O Uso da Voz Em Sala de Aula: O Caso dos Professores Readaptados por Disfonia. **Dissertação** (Mestrado em Saúde Pública) - Universidade Federal De Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

VIEIRA, ROSEMARY C. Readaptação funcional de professores no serviço público: a organização como determinante de conflitos intersubjetivos e dramas pessoais. **Dissertação**. Mestrado em Engenharia de produção - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2013.

APÊNDICE I

ROTEIRO DA ENTREVISTA

- 1- Quando um professor é readaptado, este fato interfere na organização da Escola?
- 2- Quais são as suas ações de encaminhamento inicial das atividades deste professor?
- 3- Você encontra dificuldades no encaminhamento das atividades? Se sim, quais?
- 4- Quais sugestões você poderia apresentar com fins a contribuir para que a atividades dos professores readaptados, possam ser aprimoradas?

APÊNDICE II

Questionário

Sr. (Sra.) Diretor (a):

Sou pesquisadora do Programa de Mestrado Interdisciplinar em Desenvolvimento Comunitário (PPGIDC), da Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO). Estou realizando uma pesquisa, com a orientação do Prof. Dr. Erivelton Fontana de Laat da referida Instituição de Ensino Superior. A pesquisa tem por objetivo analisar qual a percepção dos diretores das escolas da Rede Pública de Ensino do Estado do Paraná, quanto ao processo de readaptação funcional de professores. O instrumento de coleta de dados é composto por dez questões abertas. Reitero que todas as informações coletadas, através do referido instrumento de pesquisa, estarão sob sigilo, sendo ao final do estudo, arquivados pela pesquisadora.

Encontro-me à disposição para esclarecimentos quanto as dúvidas que possam surgir inerentes ao estudo, através dos contatos:

Pesquisadora: Regeane Vaz Guedes

Email: regeaneguedes@yahoo.com.br . Celular: (42) 9 9800-9780.

Orientador: Prof. Dr. Erivelton Fontana de Laat.

Email: elaat@irati.unicentro.br

- 1- Há quantos anos atua na educação básica?
- 2- Qual a Escola em que atua como diretor?

- 3- Há quanto tempo atua como diretor?
- 4- Qual sua formação?
- 5- Quantos professores readaptados há na Escola em que atua?
- 6- Quantos professores há afastados de função na Escola em que atua?
- 7- Quais orientações você recebeu da SEED, sobre como conduzir as atividades dos professores readaptados e/ou afastados de função? Você recebeu treinamento para este fim?
- 8- Qual a sua percepção sobre o modelo atual de readaptação funcional de professores? Considera um modelo eficiente?
- 9- Quais desafios você enfrenta na condução das atividades a serem desempenhadas pelos professores readaptados e/ou afastados de função na Escola onde atua?
- 10-Quais sugestões você poderia apresentar com fins a contribuir para que a atividades dos professores readaptados e/ou afastados de função, possam ser aprimoradas?

O Decreto Oficial 6805 de 19 de dezembro de 2012 do Governo do Estado do Paraná. Publicado no [Diário Oficial nº. 8862](#) de 19 de Dezembro de 2012.

Súmula: Dispõe sobre normas e procedimentos referentes à readaptação na Administração Direta e Autárquica do Poder Executivo, inclusive as Instituições de Ensino Superior do Estado do Paraná.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARANÁ, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos V e VI do art. 87 da Constituição Estadual e tendo em vista o disposto nos artigos 119 e 212 da Lei nº 6174/70.

DECRETA:

Art. 1º Os pedidos de afastamento temporário de função e de readaptação para servidores da Administração Pública Direta e Autárquica do Poder Executivo, inclusive as Instituições de Ensino Superior do Estado do Paraná, deverão obedecer as normas e os procedimentos previstos neste Decreto.

Art.2º O afastamento temporário de função e a readaptação importarão na mudança de função dentro do mesmo cargo público, em atribuições e responsabilidades compatíveis com a superveniente limitação da capacidade física e/ou psíquica do servidor, para as hipóteses em que a concessão de licença para tratamento de saúde ou aposentadoria por invalidez não mais se justifica.

Art. 3º O afastamento temporário de função e a readaptação não acarretarão redução de vencimentos.

Art. 4º Compete à chefia imediata do servidor que estiver com sua capacidade física e/ou psíquica reduzida não atribuir sobrecarga de trabalho além da jornada diária, sendo de responsabilidade da unidade de recursos humanos o monitoramento de situações a fim de preservar a saúde do servidor.

Art.5º Compete à perícia médica oficial do Estado a avaliação dos casos que importarão em afastamento temporário de função ou readaptação de servidores públicos estaduais.

§ 1º Não compete à perícia médica oficial do Estado a avaliação de casos de afastamento temporário de função ou readaptação de servidores detentores de cargos comissionados amparados pelo Regime Geral da Previdência Social e dos contratados em regime especial na forma da Lei Complementar nº 108/05.

§ 2º Ao servidor em estágio probatório será concedida licença para tratamento de saúde conforme avaliação pericial, podendo ocorrer afastamento temporário de função ou readaptação apenas em casos de acidente de trabalho.

Art.6º O afastamento temporário de função e a readaptação poderão ocorrer ex officio ou a pedido do servidor e em qualquer situação dependerão de laudo firmado pela perícia médica oficial do Estado, a qual compete a avaliação do servidor a fim de verificar a sua condição física e/ou psíquica para o exercício das atividades de seu cargo público.

§ 1º O afastamento temporário de função e a readaptação ex officio ocorrerão por iniciativa da perícia médica oficial do Estado.

§ 2º O afastamento temporário de função e a readaptação a pedido dependerão de manifestação do servidor mediante requerimento formulado diretamente à chefia imediata ou à unidade de recursos humanos do órgão de origem, desde que existam anteriores afastamentos decorrentes de licença para tratamento de saúde devidamente concedidas pela perícia médica oficial do Estado.

Art.7º Poderá ocorrer afastamento temporário de função ou readaptação conforme avaliação da perícia médica oficial do Estado, cuja concessão precederá obrigatoriamente de licença para tratamento de saúde de, no mínimo, 180 (cento e oitenta) dias, ininterruptos ou não.

Art.8º No processo de afastamento temporário de função, a perícia médica oficial do Estado deverá enviar à unidade de recursos humanos ou à chefia imediata do servidor recomendação médica apontando as restrições relacionadas a determinadas atividades que possam ocasionar agravamento de limitação da capacidade física e/ou psíquica do servidor.

Art. 9º O afastamento temporário de função e a readaptação serão desencadeados a partir de avaliação médica por equipe multiprofissional composta de médico perito, psicólogo e assistente social, em casos com precedência mínima de 180 (cento e oitenta) dias de concessão de licença para tratamento de saúde, ininterruptos ou não.

Art. 10 O afastamento temporário de função terá duração máxima de 360 (trezentos e sessenta) dias contados a partir do laudo pericial e poderá ser reavaliado a qualquer tempo mediante convocação ex officio, a requerimento do servidor, da chefia imediata ou da unidade de recursos humanos.

Art. 11 Ocorrida a avaliação médica no decurso ou término do afastamento temporário de função, decorrerá:

I - retorno do servidor às atividades específicas do cargo;

II - continuidade do afastamento temporário de função;

III - recomendação de contra-indicação de atividades diversas do laudo inicial, consideradas as restrições de saúde física e/ou psíquica apresentadas pelo servidor na nova avaliação;

IV - transformação do afastamento temporário de função em readaptação;

V - recomendação de encaminhamento para processo de aposentadoria por invalidez.

Art. 12 A readaptação será precedida pelo afastamento temporário de função.

§ 1º A readaptação será concedida mediante avaliação da equipe multiprofissional da perícia médica oficial do Estado sempre que se constatar modificações no estado físico e/ou psíquico do servidor que inviabilize a realização das atividades inerentes a seu cargo, aproveitando-se a sua capacidade laborativa residual.

§ 2º Em caso de concessão de readaptação, as atividades recomendadas pela perícia médica oficial do Estado deverão ser desempenhadas sem restrições, não podendo ocorrer concessão de licença para tratamento de saúde pela mesma

patologia que motivou o afastamento de função, salvo nos casos de reagudização clínica ou novos eventos patológicos que possam interferir no desempenho das novas atividades.

Art. 13 Em caso de incapacidade definitiva para o serviço público, o servidor será encaminhado para aposentadoria por invalidez.

Art.14 Em caso de acúmulo legal de cargos, competirá à perícia médica oficial do Estado determinar as restrições médicas para cada um dos vínculos, podendo ocorrer a indicação de afastamento temporário de função ou readaptação para apenas um dos cargos públicos.

Art.15 O servidor afastado temporariamente de função e o readaptado deverão cumprir integralmente a carga horária do cargo ocupado.

Art.16 Os casos de afastamento temporário de função e de readaptação devem seguir os seguintes procedimentos:

I - o processo de afastamento temporário de função e o de readaptação iniciarão a partir de avaliação da equipe multiprofissional, sempre precedida de, no mínimo, 180 (cento e oitenta) dias de licença para tratamento de saúde, ininterruptos ou não;

II - decorridos 90 (noventa) dias de afastamento temporário de função, a perícia médica do Estado solicitará da chefia imediata, com a anuência do servidor, o primeiro relatório de acompanhamento para afastamento de função, o qual deverá ser devolvido ao Setor de Atenção Psicossocial do órgão pericial do Estado no prazo máximo de 15 (quinze) dias, com a assinatura de ambas as partes e carimbo da chefia imediata, na forma do Anexo I;

III - os relatórios, no total de 4 (quatro), serão solicitados a cada 90 (noventa) dias e analisados pela equipe multiprofissional;

IV - decorridos 360 (trezentos e sessenta) dias, a equipe multiprofissional se reunirá para a definição do processo de readaptação;

V - concluído o processo de acompanhamento para afastamento temporário de função e em caso de avaliação favorável à readaptação, ocorrerá a avaliação das

possibilidades de novas atividades a serem desenvolvidas pelo servidor readaptado por equipe conjunta composta por, pelo menos, 1 (um) representante da equipe multiprofissional da perícia médica do Estado, 1 (um) servidor da Divisão de Cargos e Salários/SEAP e 1 (um) servidor da unidade de recursos humanos do órgão de origem, na forma do Anexo II;

Art.17 Em qualquer etapa do processo de afastamento temporário de função ou readaptação, o servidor poderá ser convocado a comparecer perante a perícia médica do Estado para reavaliação e acompanhamento multiprofissional.

Art.18 O servidor readaptado será obrigatoriamente reavaliado por equipe multiprofissional a cada 2 (dois) anos.

Art.19 Sempre que convocado, o servidor em licença médica ou afastamento temporário de função ou readaptado deverá comparecer obrigatoriamente na perícia médica do Estado em dia e horário agendados, sob pena de incidência da previsão do art. 295 da Lei nº 6174/70 e infração disciplinar por desobediência ao inciso XV do art. 279 da Lei nº 6174/70.

Art.20 O afastamento temporário de função ou a readaptação poderão ser cancelados antes dos prazos previstos neste Decreto, a pedido do servidor, da chefia imediata ou da perícia médica do Estado, na ocorrência das seguintes situações:

I - quando houver melhora ou cura das condições de saúde do servidor;

II - quando for promovida a adequação de seu local de trabalho;

III - quando houver informações de que o servidor trabalha fora do serviço público em funções semelhantes daquelas que geraram o afastamento de função ou readaptação.

Art.21 A chefia imediata ou a unidade de recursos humanos, sempre que tiver conhecimento de que o servidor esteja acometido de doenças que possam interferir no exercício do cargo, deve encaminhar o servidor para a busca de tratamento médico.

Art.22 Fica delegado ao Secretário de Estado da Administração e da Previdência poderes para dirimir os casos omissos referentes à aplicação do presente Decreto.

Art.23 Este Decreto terá vigência a partir da data de sua publicação.