

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS – UEG  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*  
INTERDISCIPLINAR EM EDUCAÇÃO, LINGUAGENS E TECNOLOGIAS  
(PPG-IELT)

MAILDES HELENA DE CARVALHO MARQUES

**DO TRABALHO DOCENTE ÀS POLÍTICAS DE READAPTAÇÃO PROFISSIONAL:  
o caso dos professores da Secretaria de Estado da Educação de Goiás**

ANÁPOLIS  
2022

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS – UEG  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*  
INTERDISCIPLINAR EM EDUCAÇÃO, LINGUAGENS E TECNOLOGIAS  
(PPG-IELT)

MAILDES HELENA DE CARVALHO MARQUES

**DO TRABALHO DOCENTE ÀS POLÍTICAS DE READAPTAÇÃO PROFISSIONAL:  
o caso dos professores da Secretaria de Estado da Educação de Goiás**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Educação, Linguagem e Tecnologias – PPGIELT - da Universidade Estadual de Goiás, para obtenção do título de Mestre em Educação, Linguagem e Tecnologias.

**LINHA DE PESQUISA:** Educação, Escola e Tecnologias

**EIXO TEMÁTICO:** Políticas Públicas Educacionais/Educação Superior/Educação e Trabalho.

**Orientadora:** Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup>. Yara Fonseca de Oliveira e Silva.

ANÁPOLIS  
2022



## TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DE DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL (BDTD)

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Estadual de Goiás a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UEG), regulamentada pela Resolução, **CsA n.1087/2019** sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

Estando ciente que o conteúdo disponibilizado é de inteira responsabilidade do autor / autora.

### Dados do autor (a)

Nome Completo Maildes Helena de Carvalho Marques

E-mail maildes01@yahoo.com.br

### Dados do trabalho

Título DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE READAPTAÇÃO PROFISSIONAL AO  
TRABALHO DOCENTE: o caso dos professores da Secretaria de Estado da Educação de Goiás  
( X ) Dissertação

Curso/Programa Pós-Graduação Interdisciplinar em Educação, Linguagem e Tecnologia

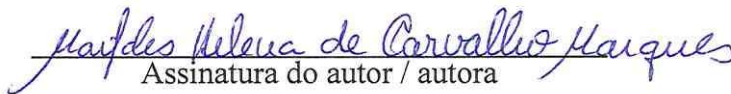
Concorda com a liberação documento?

☒ SIM

☐ NÃO

Obs: Período de embargo é de um ano a partir da data de defesa

Anápolis, 19/06/2022.

  
Assinatura do autor / autora

  
Assinatura do orientador / orientadora

Ficha catalográfica

M357d

Marques, Maildes Helena de Carvalho.

Do trabalho docente às políticas de readaptação profissional [manuscrito] : o caso dos professores da Secretaria de Estado da Educação de Goiás / Maildes Helena de Carvalho Diogo – 2022.

160 f. : il.

Orientadora: Prof. Dr<sup>a</sup>. Yara Fonseca de Oliveira e Silva.

Dissertação (Mestrado em Educação, Linguagem e Tecnologias). Universidade Estadual de Goiás, Unidade Universitária Anápolis de Ciências Socioeconômicas e Humanas – Nelson de Abreu Júnior. Anápolis, 2022.

Inclui bibliografia

Inclui tabelas.

1. Educação – Políticas públicas. 2. Condições de trabalho docente. 3. Educação – Adoecimento – Reabilitação e readaptação. 4. Dissertações – PPGIELT - UEG/UnuCSEH. I. Silva, Yara Fonseca de Oliveira e. II. Título.

CDU:371.13(043)

Elaborada por Aparecida Marta de Jesus

Bibliotecária/UEG/UnuCSEH

CRB1/2385

**MAILDES HELENA DE CARVALHO MARQUES**

**DO TRABALHO DOCENTE ÀS POLÍTICAS DE READAPTAÇÃO PROFISSIONAL:  
o caso dos professores da Secretaria de Estado da Educação de Goiás**

Esta dissertação foi considerada aprovada para a obtenção do título de Mestre em Educação, Linguagem e Tecnologias pelo Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Educação Linguagem e Tecnologias da Universidade Estadual de Goiás – UEG, em \_\_\_\_\_ de 2022.

Banca examinadora:

---

Profª. Dra. Yara Fonseca de Oliveira e Silva – UEG  
(Presidente)

---

Prof. Dr. João Roberto Resende Ferreira – UEG  
(Membro Interno)

---

Profª. Dra. Daniella de Souza Bezerra – IFG  
(Membro Externo)

**ANÁPOLIS-GO**

**2022**

Dedico este trabalho a todos os professores, em particular, às participantes da minha pesquisa e a todos os docentes que insistem em continuar sonhando e lutando por uma educação que transforme a realidade do nosso país.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus a quem eu amo sobre tudo e sobre todos.

Aos meus avós, meu pai e meus irmãos, já falecidos, que me ensinaram o valor da vida e das pessoas, a beleza do amor e que deixaram uma saudade infinita.

À minha mãe, que é a pessoa mais sábia, doce e guerreira que conheço.

Aos meus sogros, que deram a vida e educaram o homem maravilhoso com quem me casei.

Ao meu esposo, Valdi Marques de Sousa, a quem amo, admiro, que me deu um lar e uma família.

Aos meus filhos, nora, genro e netas, que alegram e enriquecem minha vida.

À minha excelente, admirável, dedicada orientadora, que me deu a oportunidade de cursar o mestrado, mostrou-me o caminho durante toda a jornada e ensinou-me, com seu exemplo, o que é ser um educador (minha gratidão à Profa. Dra. Yara Fonseca de Oliveira e Silva).

Às participantes da minha pesquisa, que tornaram este trabalho possível.

Aos membros da minha banca de mestrado, que ofereceram uma parte do seu tempo para me ajudar a melhorar e concluir minha dissertação (Prof. Dr. João Roberto Resende Ferreira e Prof<sup>a</sup>. Dra. Daniella de Souza Bezerra).

Às minhas grandes amigas, Veronise Lima Rebouças e Gilmara Barbosa de Jesus, por quem nutro profunda gratidão pelo incentivo, apoio, ensinamentos, companheirismo desde que as conheci.

Aos meus colegas do mestrado e, em especial, Juliana Candido Queiroz, Leonardo Alves Cidrão e Franciele Carvalho, pelo companheirismo e auxílio durante o curso.

A Antônio César de Oliveira, que me deu o primeiro emprego e me incentivou a estudar.

A Rosemary Valle, uma grande mulher, a quem admiro e que me ajudou muito.

A todas as pessoas que eu conheci, cuja convivência contribuiu de alguma forma para meu crescimento, ajudando-me a ser uma pessoa melhor: parentes, amigos, alunos, vizinhos, chefes, colegas de trabalho e de escola.

Aos servidores da GESAUDE e da GCSSES que colaboraram com esta pesquisa, fornecendo dados que subsidiaram as informações das participantes

Aos meus chefes da Procuradoria Setorial e aos meus queridos amigos e colegas de trabalho, que, durante esta jornada, me apoiaram, incentivaram e ajudaram com meus processos para que eu pudesse dedicar maior tempo ao mestrado.

## RESUMO

MARQUES, Maildes Helena de Carvalho. DO TRABALHO DOCENTE ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS DE READAPTAÇÃO PROFISSIONAL: o caso dos professores da Secretaria de Estado da Educação de Goiás, 2022. Dissertação para Defesa (Mestrado Interdisciplinar em Educação, Linguagem e Tecnologias) – Universidade Estadual de Goiás, Anápolis (GO), 2022.

O presente estudo, ancorado na linha de pesquisa Educação, Escola e Tecnologias do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Educação, Linguagem e Tecnologias da Universidade Estadual de Goiás, tem como tema a readaptação profissional e o trabalho docente. Sabe-se que, durante a readaptação, o professor fica afastado do exercício de seu ofício em sala de aula e passa a desempenhar outras atividades na escola. Os professores readaptados, em sua maioria, permanecem trabalhando nos locais onde estavam lotados, realizando atividades que condizem com as restrições estabelecidas em laudo médico. De qualquer forma, a expectativa é de que a readaptação seja temporária. Contudo, as planilhas da SEDUC apontam grande número de aposentadorias por invalidez. Daí, questiona-se: como se dá o trabalho docente, suas condições e seus impactos para os professores que vivenciam o processo de readaptação? A metodologia da pesquisa é de base qualitativa, com revisão bibliográfica da literatura e triangulação entre os dados atuais do estado de Goiás, as normas que tratam da readaptação profissional, em interação com as respostas das participantes. A partir daí traçamos como objetivo geral o de analisar o trabalho docente, suas condições e seus impactos nos professores que vivenciam o processo de readaptação. Nessa direção três objetivos específicos foram propostos: compreender a condição do trabalho docente, suas mudanças no contexto atual e sua relação com as políticas públicas; discutir as normativas estaduais voltadas para a readaptação profissional no âmbito educacional; e descortinar as políticas de readaptação dos professores. Levantamos a hipótese de que as políticas voltadas para a readaptação de professores no Estado de Goiás não consideram as condições de trabalho e os seus impactos na saúde dos professores, promovendo apenas uma nova realocação do profissional, deixando de lado aspectos objetivos e subjetivos que implicam a carreira docente. Da pesquisa de campo participaram 8 (oito) professoras, com idade entre 41 e 74 anos, a maioria com mais de 20 anos de profissão, readaptadas definitivamente em função administrativa, que vivenciam/vivenciaram as políticas de readaptação da rede de educação do Estado de Goiás. Os resultados apontaram algumas questões latentes: a primeira é que as normas preveem direitos aos readaptados que, na prática, não são garantidos; a segunda é que, embora a readaptação seja uma oportunidade conferida ao professor adoecido de continuar a laborar, não existe um programa eficaz que proporcione ao profissional um tratamento que possibilite o seu retorno ao exercício das funções do seu cargo de origem. Conclui-se que, por mais que existam políticas públicas que versem sobre reabilitação e readaptação, elas não atacam a raiz do problema que é a precarização do trabalho docente. São políticas importantes quanto àquilo que propõem, mas o resultado desejado nem sempre é alcançado. Para isso, sugere-se que haja, da parte da SEDUC, um acompanhamento contínuo dos readaptados para que eles tenham vez e voz, que sejam devidamente informados da sua condição funcional, que possam exercer funções de magistério e receber o apoio de que necessitam.

**Palavras-chave:** Políticas Públicas. Condições de Trabalho. Trabalho Docente. Adoecimento. Reabilitação e Readaptação.

## ABSTRACT

MARQUES, Maildes Helena de Carvalho. **From Teaching Work to the Public Policies of Professional Readapting:** the case of teachers of the Secretary of Education of the State of *Goiás*, 2022. Thesis for presentation (Interdisciplinary Masters in Education, Language and Technologies) – State University of *Goiás*, *Anápolis* (GO), 2022.

This study, anchored in the research line Education, School and Technologies of the Interdisciplinary Postgraduate Program in Education, Language and Technologies of the State University of *Goiás*, has as its theme the professional readaptation and the teaching work. It is known that during readaptation, the teacher is removed from exercising his/her job in the classroom and begins to perform other activities in the school. The majority of readapted teachers remain working in the places where they were assigned, performing activities that are consistent with the restrictions established in the medical report. In any case, the readaptation is expected to be temporary. However, the SEDUC spreadsheets show a large number of retirements due to disability. Hence, it is questioned: how is the teaching work done, its conditions and its impacts for teachers who experience the readaptation process? The methodology of the research is qualitative based, with a bibliographic literature review and triangulation between the current data of the state of *Goiás*, its articles and rules that deal with professional readaptation, in interaction with the responses of the participants. From that point on, our general objective was to analyze the teaching work, its conditions, and its impacts on teachers who go through the readaptation process. In this direction, three specific objectives were proposed: to understand the condition of the teaching work, its changes in the current context and its relationship with public policies; to discuss the state regulations aimed at professional readaptation in the educational field; and to unveil the readaptation policies for teachers. We raise the hypothesis that the policies aimed at teacher readaptation in the State of *Goiás* do not consider the working conditions and their impacts on teachers' health, promoting only a new professional relocation, leaving aside objective and subjective aspects that involve the teaching career. Eight (8) female teachers participated in the field research, aged between 41 and 74 years old, most of them with more than 20 years in the profession, permanently readapted in an administrative position, who experience/have experienced the readaptation policies of the education network of the State of *Goiás*. The results pointed out some latent issues: the first is that the rules provide rights to the readapted that, in practice, are not guaranteed; the second is that, although the readaptation is an opportunity given to the sick teacher to continue working, there is no effective program that provides the professional with a treatment that allows him/her to return to the exercise of the functions of his/her original position. The conclusion is that, although there are public policies that deal with rehabilitation and readaptation, they do not attack the root of the problem, which is the precariousness of the teaching work. They are important policies in terms of what they propose, but the desired result - which would be that the teacher who is sick goes through the process proposed by the policy and, when reassessed, it is verified that the physical and emotional weakness that caused his or her removal from teaching has been overcome, that the readapted teacher has recovered his or her labor capacity to perform the duties of his or her original position and can resume teaching - does not happen. For this, we suggest that the SEDUC continuously accompany the readapted

teachers so that they can have a voice, that they are duly informed of their functional condition, that they can perform their teaching duties and receive the support they need.

**Keywords:** Public Policies. Working Conditions. Teaching work. Illness. Rehabilitation and Readaptation.

## LISTA DE QUADROS

|                                                                                                                                          |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Quadro 1:</b> Artigos científicos com aproximação ao objeto de estudo no Periódicos da Capes no período de 2015 a 2020.....           | 19  |
| <b>Quadro 2:</b> Dissertações com aproximação ao objeto de estudo na BDTD no período de 2015 a 2020 .....                                | 20  |
| <b>Quadro 3:</b> Precedentes históricos de normas e ações em relação à reabilitação profissional e readaptação de função (continua)..... | 56  |
| <b>Quadro 4:</b> O percurso procedimental conforme o Decreto Estadual n° 9.729/2020 (continua) .....                                     | 75  |
| <b>Quadro 5:</b> O papel da SEDUC na Reabilitação/Readaptação (continua).....                                                            | 76  |
| <b>Quadro 6:</b> O papel da GCSSS na Reabilitação/Readaptação (continua).....                                                            | 77  |
| <b>Quadro 7:</b> O papel da Junta Médica Oficial na Reabilitação/Readaptação .....                                                       | 78  |
| <b>Quadro 8:</b> Procedimentos para readaptação em novo cargo conforme Decreto nº 9.729/2020 .....                                       | 78  |
| <b>Quadro 9:</b> Procedimentos para retorno ao cargo de origem conforme Decreto Estadual nº 9.729/2020 .....                             | 79  |
| <b>Quadro 10:</b> Caminho procedimental para a readaptação a partir do agendamento da perícia .....                                      | 80  |
| <b>Quadro 11:</b> Tempo de exercício na SEDUC/GO .....                                                                                   | 85  |
| <b>Quadro 12:</b> Experiências na docência.....                                                                                          | 86  |
| <b>Quadro 13:</b> Avaliação periódica e prevenção a doenças ocupacionais .....                                                           | 88  |
| <b>Quadro 14:</b> Constatação do adoecimento pelas participantes .....                                                                   | 89  |
| <b>Quadro 15:</b> Iniciativa acerca da readaptação das participantes .....                                                               | 91  |
| <b>Quadro 16:</b> Relatos das participantes sobre o motivo indutor da readaptação .....                                                  | 100 |
| <b>Quadro 17:</b> Expectativas das participantes com a readaptação.....                                                                  | 101 |
| <b>Quadro 18:</b> Função das participantes durante a readaptação .....                                                                   | 103 |
| <b>Quadro 19:</b> Processo de adaptação em nova função .....                                                                             | 108 |
| <b>Quadro 20:</b> Oferta de nova capacitação profissional.....                                                                           | 109 |
| <b>Quadro 21:</b> Jornada de trabalho durante a readaptação.....                                                                         | 110 |
| <b>Quadro 22:</b> Acompanhamento psicológico, social e profissional.....                                                                 | 115 |
| <b>Quadro 23:</b> Acompanhamento e orientação visando à retomada da docência .....                                                       | 116 |
| <b>Quadro 24:</b> Avaliação do processo de readaptação.....                                                                              | 118 |
| <b>Quadro 25:</b> O sentimento das participantes em relação ao afastamento do exercício da docência.....                                 | 119 |
| <b>Quadro 26:</b> Relatos sobre percepções do momento atual para a profissão.....                                                        | 121 |

## LISTA DE TABELAS

|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabela 1:</b> Professores em reabilitação e readaptados em Goiás (2017-2020) ..... | 95 |
| <b>Tabela 2:</b> Solicitações deferidas e indeferidas (2017-2020) .....               | 95 |
| <b>Tabela 3:</b> Doenças causadoras de afastamentos (2017-2020) .....                 | 96 |
| <b>Tabela 4:</b> Número de afastamentos em relação às doenças recorrentes.....        | 97 |
| <b>Tabela 5:</b> porcentagens de doenças que provocam afastamentos.....               | 98 |
| <b>Tabela 6:</b> Motivos que levaram à readaptação .....                              | 99 |

## LISTA DE GRÁFICOS

|                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Gráfico 1:</b> Idade de professores reabilitados ou readaptados da SEDUC/GO (2017-2020) ..... | 84  |
| <b>Gráfico 2:</b> Avaliação médica periódica antes da readaptação.....                           | 87  |
| <b>Gráfico 3:</b> Readaptação das participantes: a pedido ou de ofício .....                     | 92  |
| <b>Gráfico 4:</b> Readaptação provisória e definitiva .....                                      | 94  |
| <b>Gráfico 5:</b> Lotação no mesmo local de trabalho antes e após a readaptação .....            | 102 |
| <b>Gráfico 6:</b> Modulação em função de magistério .....                                        | 105 |
| <b>Gráfico 7:</b> Correspondência entre o nível de escolaridade e os vencimentos.....            | 114 |

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

**SEDUC** – Secretaria de Estado da Educação

**Art.** – Artigo

**BDTD** – Biblioteca Digital de Teses e Dissertações

**CAPES** – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

**CEP/CONEP** – Comitê de ética em pesquisa / Comissão Nacional de Ética em Pesquisa

**CEP – UEG** – Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Goiás

**CEPI** – Centros de Educação de Tempo Integral

**CF** – Constituição Federal do Brasil

**CIPA** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

**CREs** – Coordenações Regionais de Educação

**CRP** – Centros de Reabilitação Profissional

**GCSSS** – Gerência Central de Saúde e Segurança do Servidor

**GEQUAV** – Gerência de Qualidade de Vida

**GESAÚDE** – Gerência de Segurança e Saúde do Servidor

**i.e.** – Isto é

**LDB** – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

**LOPS** – Lei Orgânica da Previdência Social

**NRP** – Núcleo de Reabilitação Profissional

**PPG/IELT** – Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Educação, Linguagem e Tecnologia

**RGPS** – Regime Geral de Previdência Social

**RPPS** – Regime Próprio de Previdência Social

**SEAD** - Secretaria de Estado de Administração

**SEI** – Sistema Eletrônico de Informação

**SGDP** – Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

**s/p** – Sem página

**SESMT** – Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho

**TCLE** – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

**Vol.** – volume

## SUMÁRIO

|                                                                                                                         |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUÇÃO .....</b>                                                                                                 | <b>16</b> |
| <b>CAPÍTULO I – CONDIÇÕES DO TRABALHO DOCENTE: CONJUNTURA HISTÓRICA E ATUAL .....</b>                                   | <b>25</b> |
| <b>1.1. Relações sociais e de trabalho no modo de produção capitalista .....</b>                                        | <b>25</b> |
| <b>1.2. Mercado educacional e novas exigências aos docentes.....</b>                                                    | <b>28</b> |
| 1.2.1. As políticas educacionais brasileiras e seu impacto no trabalho docente                                          | 30        |
| 1.2.2. Condições do trabalho docente e o controle da carreira .....                                                     | 32        |
| 1.2.3. As especificidades do trabalho docente .....                                                                     | 34        |
| <b>1.3. Processo de desvalorização econômica e social da profissão: precarização e proletarização docente .....</b>     | <b>35</b> |
| 1.3.1. Trabalho em condições potencialmente estressantes.....                                                           | 37        |
| 1.3.2. Falta de condições materiais e organizacionais para a realização do trabalho .....                               | 40        |
| <b>1.4. Processo de intensificação do trabalho docente e a dualidade da atividade prescritiva .....</b>                 | <b>42</b> |
| 1.4.1. Sobrecarga do trabalhador e trabalho docente .....                                                               | 43        |
| 1.4.2. Estresse físico e emocional no trabalho docente .....                                                            | 44        |
| <b>1.5. Conexão entre a atividade docente e adoecimento .....</b>                                                       | <b>46</b> |
| 1.5.1. Reflexos na carreira docente: o professor readaptado.....                                                        | 49        |
| <b>CAPÍTULO II – POLÍTICAS PÚBLICAS DO ESTADO DE GOIÁS DESTINADAS À REABILITAÇÃO E READAPTAÇÃO DE PROFESSORES .....</b> | <b>55</b> |
| <b>2.1. Alguns precedentes históricos acerca da política de readaptação .....</b>                                       | <b>56</b> |
| <b>2.2. Noções gerais sobre as políticas de reabilitação e readaptação.....</b>                                         | <b>62</b> |
| <b>2.3. Reabilitação profissional e social.....</b>                                                                     | <b>66</b> |
| <b>2.4. A Readaptação nas normativas do Estado de Goiás e na Constituição Federal .....</b>                             | <b>68</b> |
| <b>2.5. Atuação da SEDUC e da GCSSS no processo de readaptação de função..</b>                                          | <b>74</b> |
| <b>CAPÍTULO III – PROFESSORES READAPTADOS: O CASO DA SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO.....</b>                          | <b>82</b> |
| <b>3.1. Processo de coleta de dados .....</b>                                                                           | <b>82</b> |
| <b>3.2. Caracterização das professoras que participaram da pesquisa.....</b>                                            | <b>84</b> |
| <b>3.3. Ações de prevenção ao adoecimento .....</b>                                                                     | <b>87</b> |
| <b>3.4. Afastamentos laborais de professores em razão de adoecimentos.....</b>                                          | <b>89</b> |
| 3.4.1. Constatação do adoecimento.....                                                                                  | 89        |

|                                                                                                                |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 3.4.2. Iniciativa para o afastamento laboral.....                                                              | 91         |
| 3.4.3. Readaptação provisória ou definitiva .....                                                              | 93         |
| 3.4.4. Quantitativo de solicitações e deferimentos de afastamentos para<br>reabilitação/readaptação .....      | 94         |
| 3.4.5. Motivos que provocaram o afastamento laboral para<br>reabilitação/readaptação .....                     | 96         |
| 3.4.6. Expectativas das professoras com a readaptação .....                                                    | 101        |
| <b>3.5. Condições de trabalho das professoras durante a readaptação .....</b>                                  | <b>102</b> |
| 3.5.1. Lotação das professoras antes e durante a readaptação .....                                             | 102        |
| 3.5.2. Função exercida pelas professoras durante a readaptação.....                                            | 103        |
| 3.5.3. Jornada de trabalho das professoras antes e durante a readaptação ...                                   | 110        |
| 3.5.4. Remuneração das professoras antes e durante a readaptação.....                                          | 112        |
| 3.5.5. Correspondência entre o nível de escolaridade e os vencimentos .....                                    | 113        |
| <b>3.6. Avaliação do Processo de readaptação .....</b>                                                         | <b>114</b> |
| 3.6.1. Avaliação e acompanhamento psicológico, social e profissional .....                                     | 115        |
| <b>3.7. O olhar das professoras acerca da profissão docente e da readaptação .....</b>                         | <b>119</b> |
| 3.7.1 Sentimento das readaptadas em relação ao afastamento da docência ..                                      | 119        |
| 3.7.2. Relatos sobre as percepções das participantes em relação ao momento<br>atual da profissão docente ..... | 121        |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>                                                                              | <b>123</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                                                        | <b>130</b> |
| <b>APÊNDICES .....</b>                                                                                         | <b>136</b> |
| <b>APÊNDICE A - ROTEIRO PARA QUESTIONÁRIO .....</b>                                                            | <b>136</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>                                                                                            | <b>138</b> |
| <b>ANEXO A - DADOS REABILITAÇÕES 2017-2020 (SEDUC-GO).....</b>                                                 | <b>138</b> |
| <b>ANEXO B – DESPACHO Nº 5762/2021 – GEQUAV .....</b>                                                          | <b>141</b> |
| <b>ANEXO C – DESPACHO Nº 6607/2021 – GEQUAV .....</b>                                                          | <b>143</b> |
| <b>ANEXO D – RESPOSTAS DA GESAÚDE .....</b>                                                                    | <b>145</b> |
| <b>ANEXO E – DESPACHO Nº 4507/2021 – GESAÚDE .....</b>                                                         | <b>146</b> |
| <b>ANEXO F1 – SOLICITAÇÃO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL .....</b>                                               | <b>148</b> |
| <b>ANEXO F2 – SOLICITAÇÃO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL .....</b>                                               | <b>149</b> |
| <b>ANEXO F3 – RELATÓRIO MÉDICO ASSISTENTE .....</b>                                                            | <b>150</b> |
| <b>ANEXO F4 – RELATÓRIO MÉDICO ASSISTENTE.....</b>                                                             | <b>151</b> |
| <b>ANEXO F5 – FORMULÁRIO A SER PREENCHIDO PELO RESPONSÁVEL PELOS<br/>RECURSOS HUMANO .....</b>                 | <b>152</b> |
| <b>ANEXO F6 – FORMULÁRIO A SER PREENCHIDO PELA CHEFIA IMEDIATA ..</b>                                          | <b>153</b> |

|                                                     |            |
|-----------------------------------------------------|------------|
| <b>ANEXO G – DESPACHO N° 2203/2020 – GAB .....</b>  | <b>154</b> |
| <b>ANEXO H – 2374/2022 – SEDUC/SGDP-15916 .....</b> | <b>160</b> |

## INTRODUÇÃO

As sucessivas crises e reestruturações do sistema capitalista ocorridas nas últimas décadas levaram a mudanças de ordem econômica e social que afetaram a educação e, conseqüentemente, o trabalho docente. O tema deste estudo tem como base esse contexto de transformações nas condições de trabalho e na saúde física e psicológica dos educadores devido ao processo de flexibilização, intensificação e precarização do trabalho no âmbito educacional.

Assim, este estudo intenciona analisar o trabalho docente, suas condições e seus impactos nos professores que vivenciam/vivenciaram o processo de readaptação.

Por conseguinte, é necessário apreciar os motivos que causam o adoecimento do professor, a ponto de afastá-lo das funções do seu cargo de origem. Nesse movimento, busca-se relacionar as condições do ofício docente ao adoecimento provocado pela precarização e proletarização desse trabalho.

Estando, portanto, o professor adoecido, a perícia realizada pela Junta Médica Oficial do Estado, ao avaliar as suas condições físicas e emocionais, tomará uma decisão no sentido de reabilitá-lo, readaptá-lo ou aposentá-lo precocemente por problemas de saúde.

Daí o interesse em conhecer essas políticas de reabilitação e readaptação, para saber como elas se desenvolvem e se o processo desencadeado durante sua implantação é capaz de ajudar o docente a voltar a exercer as atribuições do seu cargo de origem.

A justificativa desta pesquisa pode ser encontrada no crescente número de adoecimentos e afastamentos laborais de professores, causa do seu processo de readaptação. Durante a readaptação, o professor fica afastado do exercício do seu ofício em sala de aula e passa a desempenhar outras atividades na escola. Isto é, os professores readaptados, em sua maioria, permanecem laborando nos locais onde estavam lotados, realizando atividades de cunho administrativo ou que condizem com as restrições estabelecidas no laudo médico. De qualquer forma, a expectativa é de que a readaptação seja temporária. No entanto, a Planilha de Aposentadorias da Supervisão de Aposentadoria da SEDUC mostra grande número de professores inativados por invalidez.

A realização da pesquisa se justifica também pela oportunidade de discutir as relações estabelecidas entre a precarização do trabalho e o adoecimento do professor, que se manifestam em tal proporção que o conduzem à readaptação ou à aposentadoria precoce. Essa pode ser uma forma de demonstrar o real papel que as políticas públicas voltadas à readaptação desempenham em relação à profissão docente.

Assim, é importante refletir acerca das políticas voltadas para esse processo de readaptação de professores, tentando avaliar a forma como ele se desenvolve e reconhecer se nele existem ações que consigam promover a recuperação da saúde do readaptado e seu retorno à sala de aula.

A partir disso, questiona-se: como se dá o trabalho docente, suas condições e seus impactos nos professores lotados na cidade de Goiânia que vivenciam o processo de readaptação na rede estadual de ensino de Goiás?

O objetivo geral desses apontamentos é o de analisar o trabalho docente, suas condições e seus impactos nos professores que vivenciam o processo de readaptação. Os objetivos específicos são:

- compreender a condição do trabalho docente, suas mudanças no contexto atual e sua relação com as políticas públicas;
- discutir as normativas estaduais voltadas para a readaptação profissional no âmbito educacional;
- descortinar as políticas de reabilitação e readaptação dos professores.

Tem-se como hipótese que as políticas voltadas para a readaptação de professores no Estado de Goiás não consideram as condições de trabalho e os seus impactos na saúde desses profissionais, promovendo-lhes apenas uma nova realocação e deixando de lado aspectos objetivos e subjetivos que implicam na sua carreira docente.

Especificamente no Estado de Goiás, a Lei Estadual nº 19.145/2015 (GOIÁS, 2015), cujo objeto é a Política de Segurança e Saúde do Trabalho dos Servidores Públicos do Poder Executivo de Goiás, trata também da reabilitação profissional e da readaptação de função do servidor público estadual. Registre-se que, no art. 27 dessa norma, está previsto que um dos objetivos da readaptação será o de recuperar a habilidade profissional do readaptado para o exercício de atividade produtiva no serviço público estadual, bem como a sua integração ou reintegração social.

Para aplicação do que prevê essa lei, existe, dentro da Secretaria de Estado da Educação de Goiás (SEDUC-GO), o Programa de Prevenção Biopsicossocial para a Qualidade de Vida e de Saúde do Trabalhador em Educação, coordenado pela Gerência de Segurança e Saúde do Servidor - GESAÚDE.

A pesquisa, de abordagem qualitativa, se desenvolveu em fases distintas, porém complementares, indicadas a seguir.

Segundo Denzin e Lincoln (2006, p.17), “a pesquisa qualitativa é uma atividade situada que localiza o observador no mundo”, intermediada por um conjunto de práticas materiais de interpretação por meio das quais se busca compreender o mundo social. Goldenberg (2007, p. 63) também define:

A pesquisa qualitativa é útil para identificar conceitos e variáveis relevantes de situações que não podem ser estudadas quantitativamente. [...] é evidente o valor da pesquisa qualitativa para estudar questões difíceis de quantificar, como sentimentos, motivações, crenças e atitudes individuais.

Os autores sinalizam o valor da pesquisa qualitativa quando se trata de estudar questões que apresentam dificuldade de quantificação.

Quanto ao tipo, a pesquisa é de cunho exploratório. De acordo com Gil (2008), esse tipo de pesquisa, nos seus objetivos, proporciona maior familiaridade com o problema e envolve o levantamento e a análise bibliográfica que estimulam a compreensão do objeto pesquisado.

Com isso, realizamos um estudo teórico-crítico dos conceitos básicos que envolvem o tema: políticas públicas, profissão docente, trabalho e perfil docente, precarização, desvalorização, exclusão social, adoecimento, readaptação.

O foco parte do geral, ou seja, do conhecimento teórico, para o específico, que são as previsões contidas nos documentos, caminhando do todo para a parte. Traçamos um perfil dos professores readaptados do Estado de Goiás em razão da redução provisória ou permanente de sua capacidade funcional para a docência a partir dos pontos de tempo de readaptação e motivo de readaptação, entre outros elementos que emergiram da análise bibliográfica, documental e dos dados empíricos.

Para isso, buscou-se o seguinte processo: primeiramente, fazer um inventário de pesquisas já realizadas nas plataformas de Periódicos da Capes, Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) e Plataforma Sucupira, utilizando como categorias palavras-chave - “Políticas Públicas”, “Profissão Docente” e “Trabalho Docente”; “Meritocracia”, “Valorização” e “Desvalorização”; “Precarização da

Profissão Docente”; “Autonomia da Profissão” e “Autonomia no Trabalho Docente”; “Políticas Educacionais” e “Profissão Docente”; “Trabalho Docente no Estado de Goiás”, “Readaptação docente”.

O propósito desse exercício era o de nos aproximarmos das pesquisas que tratam de políticas para o professor em âmbito nacional e, especificamente, no estado de Goiás. Ou seja, revisar e conhecer a temática com base nas publicações sobre o assunto profissão/trabalho docente/readaptação, bem como elucidar as discussões teóricas que estas pesquisas trazem e poder contribuir com esse cenário temático.

A partir dessa revisão, pôde-se chegar à concepção dos teóricos que investigam e contribuem com o objeto pesquisado e articular as ideias com o tema da pesquisa, que é sobre as políticas educacionais voltadas ao professor readaptado da cidade de Goiânia, que podem ser tanto um (des)incentivo ou uma (des)valorização da profissão docente. Em específico, também pôde-se chegar à política que é implementada pela Lei Estadual nº 19.145/2015 para a readaptação dos professores adoecidos e que expõe ainda mais o (des)valor da profissão.

Após a busca, o Quadro 1 mostra que apenas três artigos foram selecionados para análise.

**Quadro 1:** Artigos científicos com aproximação ao objeto de estudo no Periódicos da Capes no período de 2015 a 2020

| Categorias                                                 | Resultados totais | Artigos | Aproximação com o estudo |
|------------------------------------------------------------|-------------------|---------|--------------------------|
| “Profissão Docente” e “Trabalho Docente”                   | 73                | 49      | 1                        |
| “Meritocracia”, “Valorização” e “Desvalorização”           | 19                | 18      | 0                        |
| “Precarização da Profissão Docente”                        | 27                | 22      | 2                        |
| “Autonomia da profissão” e “Autonomia no Trabalho Docente” | 24                | 22      | 3                        |
| “Políticas Educacionais” e “Profissão Docente”             | 25                | 21      | 1                        |
| “Trabalho Docente no Estado de Goiás”                      | 99                | 93      | 1                        |
| “Readaptação docente”                                      | 3                 | 0       | 0                        |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Esses artigos chamaram a atenção porque trazem em seu escopo uma discussão sobre as condições do trabalho docente, sua precarização e suas implicações para a saúde mental do professor. Ainda, analisam as influências neoliberais nas formas de produção que alteram as configurações do trabalho, também contribuindo para a precarização do trabalho docente.

Já a busca e a seleção de Teses e Dissertações na Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) ocorreu conforme o Quadro 2.

**Quadro 2:** Dissertações com aproximação ao objeto de estudo na BDTD no período de 2015 a 2020

| Categorias                                                 | Resultados totais | Aproximação com o estudo               |
|------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------------------|
| “Profissão Docente” e “Trabalho Docente”                   | 33                | 4                                      |
| “Meritocracia”, “Valorização” e “Desvalorização”           | 9                 | 4                                      |
| “Precarização da Profissão Docente”                        | 0                 | 0                                      |
| “Autonomia da profissão” e “Autonomia no Trabalho Docente” | 2                 | 0                                      |
| “Políticas Educacionais” e “Profissão Docente”             | 9                 | 3 (repetidas as categorias anteriores) |
| “Trabalho Docente no Estado de Goiás”                      | 38                | 3                                      |
| “Readaptação docente”                                      | 1                 | 1                                      |
| Total                                                      | 92                | 12                                     |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

As dissertações foram selecionadas a partir das categorias “Profissão Docente” e “Trabalho Docente”, tendo em vista que essas foram as categorias que possibilitaram a leitura de textos que se relacionavam diretamente com a temática da reabilitação e da readaptação no trabalho do professor, além dos seus objetivos de analisar e refletir sobre as influências das políticas educacionais na atuação docente, na qualidade da educação, nas condições de trabalho e na saúde do profissional. Assim sendo, apenas 12 documentos foram relevantes para a pesquisa, que também buscava compreender a relação com as políticas que direcionam o trabalho docente.

Em síntese, a busca esteve voltada para as tessituras que envolvem o trabalho docente, em específico as políticas que influenciam a atuação dessa profissão. As pesquisas que apareceram na seleção eram significativas, ainda que voltadas para discussões que tratavam da formação e do trabalho docente em um campo mais específico, como a pedagogia hospitalar e áreas como matemática e ciências. As outras pesquisas tratavam de currículo e estágio supervisionado na formação de professores, formação continuada e trabalho de bacharéis na docência.

A etapa seguinte levantou a análise bibliográfica para a escolha da teoria a ser utilizada para a base da pesquisa.

Fizemos um estudo minucioso sobre a temática, contextualizando os elementos encontrados nas legislações utilizadas (Emenda Constitucional nº 103/2019, a Lei Estadual nº 13.909/2001, com redação dada pela Lei Estadual nº 20.757/2020, a Lei Estadual nº 19.145/2015, o Decreto Estadual nº 9.729/2020), nos documentos (formulários, contratos) e na bibliografia.

A última fase foi a realização da pesquisa de campo sob proposta aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Estadual de Goiás (CEP-UEG)<sup>1</sup>. Para a coleta de dados da pesquisa de campo com as participantes, no caso professoras readaptadas, a entrevista presencial mostrou-se inviável, pelo fato de as escolas estarem ministrando aulas de forma remota devido à pandemia por Covid 19. Daí que as participantes, que pertencem ao grupo de risco em razão de doenças pré-existent, comorbidades ou em razão da idade, não estavam realizando trabalho presencial.

A primeira tentativa foi por meio de ligação telefônica para as unidades escolares, solicitando o nome e o contato dos readaptados. Alguns diretores ficaram de solicitar autorização para repassar o contato, mas retornaram com respostas evasivas. Entre aqueles que autorizaram a divulgação do seu telefone particular, ao receberem o convite, alguns se esquivaram, outros aceitaram no primeiro momento e depois passaram a ignorar nossas mensagens/ligações, outros alegaram dificuldade de manuseio com meios eletrônicos ou ainda problema visual. O fato é que, ao receberem o convite para participar da pesquisa, as pessoas declinavam sob a alegação de dificuldades enfrentadas naquele momento, dado o contexto pandêmico ser uma realidade enfrentada por todos.

Diante disso, a proposta foi alterada e resolvemos realizar questionários por meio de formulário do *google forms* (Apêndice 1). Assim, conseguimos oito professoras, com idade entre 41 e 74 anos, com mais de 20 anos de profissão, readaptadas definitivamente em função administrativa, que se prontificaram a responder ao questionário. Ainda tentamos, durante o processo da pesquisa, conseguir mais participantes, objetivando colher mais dados. Contudo, ao fim, ficamos mesmo com o número de oito professoras, que responderam às perguntas pelo *google forms* - razão por que, inclusive, não houve registro fotográfico. Assim sendo, não serão divulgadas nem a imagem nem a voz das participantes, seja na defesa, seja numa possível publicação do trabalho, sendo respeitado e mantido o seu anonimato.

Utilizamos, no processo, o critério da inclusão e exclusão dos participantes: para melhor responder às questões da pesquisa. O critério de inclusão se baseou no

---

<sup>1</sup> Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Goiás (CEP-UEG), localizado no Prédio da Administração Central, BR 153, Km 99, Anápolis/GO, CEP: 75132-903, telefones: (62) 3328-1439 e (62) 98325-0342, funcionamento: 8h às 12h e 13h às 17h, de segunda a sexta-feira.

perfil do(a) participante(a), isto é, foi aceito o(a) quem estivesse passando pelo processo de readaptação profissional no âmbito da rede estadual de ensino do Estado de Goiás. Portanto, compreendem-se como participantes da pesquisa professoras readaptadas ativas que estão lotadas na SEDUC/Go.

A análise dos dados foi elaborada com o intuito de responder às questões formuladas. A perspectiva foi a da triangulação de dados, que permite o uso de diversas fontes de evidências entre diferentes fontes de dados ou mesmo avaliadores ou métodos e questões para validação.

Sobre a técnica da triangulação, ela foi utilizada por ter como objetivo básico abranger a máxima amplitude na descrição, explicação e compreensão do foco de estudo, conforme orienta Triviños (1987). Assim, considerando, inclusive, os referidos pressupostos da análise empírico-interpretativa, analisaram-se os dados coletados por meio de vários ângulos, para assim poder interpretá-los e explicá-los.

A análise qualitativa depende de muitos fatores, como a natureza dos dados coletados, a extensão da amostra, os instrumentos da pesquisa e os pressupostos teóricos que norteiam a investigação. Podemos, entretanto, “definir esse processo como uma sequência de atividades que envolve a redução dos dados, a sua categorização, interpretação e redação de relatório”. (PRODANOV E FREITAS, 2013 p. 113).

Assim sendo, pode-se, por meio da triangulação, traçar uma pesquisa por diversos ângulos, olhar de diversas direções sobre o mesmo foco, vantagem oferecida principalmente pelo uso de fontes múltiplas de evidências e desenvolvimento de linhas convergentes de investigação (YIN, 2001). Na sequência, deve-se prosseguir na apresentação do relatório de pesquisa, exibindo as justificativas e a contraposição com os autores delineados - autores que escreveram acerca do assunto escolhido -, apresentando a interpretação a que se chegou com a finalização do trabalho. Só assim as considerações finais podem ser apresentadas.

Este estudo poderá servir como subsídio para que a SEDUC possa, por meio de uma coordenação ou gerência, promover a readaptação dos docentes que dela necessitam, levando em consideração um estudo mais aprofundado sobre as condições de trabalho e o impacto na saúde de seus professores.

Além disso, estimamos que os professores participantes da pesquisa, que são profissionais readaptados, possam refletir sobre sua condição de tal modo que possam procurar, dentro da SEDUC/GO, alternativas mais satisfatórias, que

contemplem sua necessidade de readaptação e suas subjetividades enquanto profissionais docentes.

Assim, apresentamos, para a defesa desta pesquisa, os seguintes capítulos e análises realizados.

No Capítulo I, que é teórico, apresentamos a discussão sobre as condições do trabalho docente em seções, sendo a primeira delas sobre as relações sociais e de trabalho no modo de produção capitalista e, dentro desta, duas subseções que tangem as reformas educacionais *versus* as novas exigências profissionais e as políticas educacionais brasileiras e seu impacto no trabalho docente. Antes de iniciarmos as seções, fazemos um percurso acerca da categoria trabalho através de autores que definem e trazem importantes reflexões sobre o tema. Entende-se ser importante iniciarmos dessa forma, porque as condições de trabalho docente, antes de tudo, passam pela fundamentação do trabalho de modo geral e único da profissão.

No capítulo II, discutimos a questão da readaptação de professores da rede estadual de educação do Estado de Goiás, trazendo informações inseridas nas normas que tratam da reabilitação e da readaptação profissional e tentando fazer uma interação entre a Emenda Constitucional nº 103/2019, a Lei Estadual nº 13.909/2001, com redação dada pela Lei Estadual nº 20.757/2020, a Lei Estadual nº 19.145/2015, o Decreto Estadual nº 9.729/2020 e o fluxo procedimental da readaptação.

No capítulo III, realizamos a análise acerca do processo de readaptação de professores a partir dos dados empíricos gerados por meio da aplicação do questionário do qual advieram as respostas das participantes. O capítulo, dividido em seções e subseções, assume os dados colhidos e analisa sua conexão com as normas e os teóricos de referência sobre o tema. Discute os seguintes itens: Quantitativo de reabilitados e readaptados no período de 2017 a 2020; Relação entre o número de solicitações deferidas e indeferidas para o afastamento a título de reabilitação e readaptação no período de 2017 a 2020; Motivos apontados para as solicitações/deferimentos dos afastamentos temporários ou definitivos; Caracterização dos professores readaptados da SEDUC/GO; Condições de trabalho das participantes durante a readaptação; Readaptação de função X aposentadoria especial; Desvelando o processo de readaptação das participantes; Processo de readaptação de função; Políticas de reabilitação/readaptação; Questões subjetivas das servidoras readaptadas.

O capítulo também retoma os dados atuais do estado de Goiás, como artigos das normas que tratam da readaptação profissional, a fim de compreender e desvelar a interação entre a Emenda Constitucional nº 103/2019, a Lei Estadual nº 13.909/2001, com redação dada pela Lei Estadual nº 20.757/2020, a Lei Estadual nº 19.145/2015, o Decreto Estadual nº 9.729/2020.

Para encaminhar a discussão, a primeira intenção era a de obter dados relativos às readaptações de professores em todo o Estado de Goiás para, em seguida, comparar com os dados obtidos na cidade de Goiânia. Nessa busca, foram encaminhados e-mails para todos os Coordenadores Regionais de Educação solicitando informações. Contudo, a única resposta recebida foi da Regional de Piranhas e, ainda assim, de forma muito resumida.

As considerações finais buscaram responder aos objetivos e questionamentos iniciais da pesquisa sem fechar o tema investigado, mas apenas contribuir para as reflexões e discussões que, a partir desta pesquisa, poderão surgir, bem como se servir dessas discussões para asseverar e colaborar para que as políticas que envolvem readaptação do profissional docente sejam constantemente avaliadas e aprimoradas.

## **CAPÍTULO I**

### **CONDIÇÕES DO TRABALHO DOCENTE: CONJUNTURA HISTÓRICA E ATUAL**

Este capítulo, de cunho teórico, tem como objetivo demonstrar a condição do trabalho docente, suas mudanças no contexto atual e sua relação com as políticas públicas, por meio das contribuições de pesquisadores como Tardif e Lessard (2005), Saviani (2003), Freitas (2014; 2018), Shiroma; Michels; Evangelista; Garcia (2017) e Antunes (2009; 2018). São autores de fundamental importância para a pesquisa, pois apontam fatores políticos e sociais que influenciam diretamente a atuação profissional do professor da escola pública brasileira e, portanto, fundamentam a discussão acerca dessa temática.

Assim sendo, apresenta-se essa discussão sobre as condições do trabalho docente em seções - a primeira sobre as relações sociais e de trabalho no modo de produção capitalista e, dentro desta, as subseções que tangem as reformas educacionais *versus* as novas exigências profissionais, as políticas educacionais brasileiras e seu impacto no trabalho docente.

#### **1.1. Relações sociais e de trabalho no modo de produção capitalista**

Antes de iniciar as seções, faremos um percurso acerca da categoria trabalho, pois as condições de trabalho docente, antes de tudo, passam pela fundamentação do trabalho de modo geral e único da profissão.

A melhor compreensão do termo trabalho, a nosso ver, está nas contribuições de Marx (1983, p. 153), quando ele o conceitua como uma “condição universal de metabolismo entre o homem e a natureza”, ou seja, o trabalho é “condição natural eterna da vida humana, independente de qualquer forma dessa vida, sendo antes igualmente comum a todas as suas formas sociais” (*Ibidem*). Opera-se aqui uma relação entre o homem e a natureza, uma vez que o trabalho é contemplado em sua condição natural, ou seja, é por meio da ação do homem que ocorre a transformação da natureza.

Nesse entremeio de transformações e processos, ocorre a construção de relações sociais, ou seja, o trabalho promove o estabelecimento de relações entre os homens e também a organização dessas relações e da sociedade, de onde decorre a

própria organização do mundo do trabalho. De outro lado, com o desenvolvimento do modo de produção capitalista, Marx (1983) também afirma que a essência natural do trabalho se perde, ocorrendo um processo de alienação do trabalho pelo trabalho, que passa a não pertencer mais à natureza humana. Isso ocorre quando os indivíduos produzem por meio de sua força de trabalho, mas não são mais donos de sua produção e tampouco conhecem o verdadeiro valor material do resultado de sua ação. A essa condição Marx (1983) chama de ‘trabalho alienado’: “[...] é estranha entre si, ao homem e à natureza, portanto, alheia à consciência e à realização da vida humana”. (MARX; ENGELS, 1989, p.175). De maneira que o modo de produção capitalista em sua forma mais desumana, segundo Marx (1989), provoca uma condição de aniquilamento que produz “[...] a existência abstrata do homem como simples homem que trabalha, que, por conseguinte, todos os dias mergulha a partir do seu nada realizado no nada absoluto, na sua não-existência social e, portanto, real”. (MARX; ENGELS, 1989, p.175).

Nesse contexto de especificidades que envolvem o trabalho humano, ou desumano na ótica do capital, temos o trabalho docente. Algumas definições acerca do trabalho docente partem de várias classificações: trabalho material e imaterial, intelectual e manual.

Saviani (2003) vai definir o trabalho docente como imaterial, porque o seu resultado não é algo concreto, mas criação de ideias, valores e conhecimento: “o ato de dar aula é inseparável da produção desse ato e de seu consumo. A aula é produzida e consumida ao mesmo tempo. Produzida pelo professor e consumida pelos alunos”. (SAVIANI, 2003, p. 16-17).

Para Marx (1989), o trabalho material é aquele que, após produzido, resulta em algo concreto, um produto palpável e visível; já no trabalho não-material, sinônimo de imaterial, como o trabalho docente, o produto é o que o aluno “absorve” da informação, da instrução ou do aprendizado. Por não ser concreto, tangível ou palpável, não significa que não exista um resultado da ação. O que ocorre é que o fim não é material ou concreto, conforme nos orientam Lazzarato e Negri (2003), que ampliam o conceito:

[...] podemos distinguir três tipos de trabalho imaterial que impulsionam o setor de serviços no topo da economia informacional. O primeiro está envolvido numa produção industrial que foi informacionalizada e incorporou tecnologia de comunicação de um modo que transforma o próprio processo de produção. A atividade fabril é vista como serviço e o trabalho material da

produção de bens duráveis mistura-se com o trabalho imaterial e se inclina na direção dele. O segundo é o trabalho imaterial de tarefas analíticas e simbólicas, que se divide na manipulação inteligente e criativa de um lado e nos trabalhos simbólicos de rotina de outro. Finalmente, a terceira espécie de trabalho imaterial envolve a produção e a manipulação de afetos e requer contato humano (virtual ou real), bem como trabalho do tipo físico. Esses são os três tipos de trabalho que impulsionam a pós-modernização da economia global". (LAZZARATO e NEGRI, 2001, p. 314).

O professor se encontra nesse trabalho imaterial não como o industrial da produção fabril de materiais ou como o analítico-simbólico, mas no imaterial que requer o contato humano, como no terceiro tipo. No entanto, grosso modo, ele também alimenta o modo de produção capitalista e se aliena da mesma forma que os trabalhadores materiais, pois o sistema se reconfigurou e, em seu processo de morfologia, o trabalho continuou e ainda continua servindo para a manutenção do capital. (ANTUNES, 2009).

Por outro lado, o contato humano, parte essencial da docência, se torna seu objetivo principal, haja vista que é por meio das relações humanas que se materializa o seu trabalho, ou seja, nas interações com outros indivíduos dotados de desejos e intencionalidades bem como de ações que também interferem na docência.

[...] a docência é um trabalho cujo objeto não é constituído de matéria inerte ou de símbolos, mas de relações humanas com pessoas capazes de iniciativa e dotadas de uma certa capacidade de resistir ou de participar da ação dos professores. [...] esse tipo de objeto possui determinações específicas que condicionam a própria natureza do trabalho docente. O fato de trabalhar com seres humanos [...] trata [...] do âmago das relações interativas entre os trabalhadores e os 'trabalhados' que irradia sobre todas as outras funções e dimensões do métier. (TARDIF; LESSARD, 2005, p. 35).

O trabalho docente ainda se enquadra como imaterial porque é a ação do professor que auxilia a promover a construção do conhecimento pelo aluno, o que não dá para ser medido ou quantificado enquanto materialidade.

Para Tardif e Lessard (2005), o trabalho docente é "uma forma particular de trabalho sobre o humano, ou seja, uma atividade em que o trabalhador se dedica ao seu "objeto" de trabalho, que é justamente outro ser humano, no modo fundamental da interação humana". (TARDIF; LESSARD, 2005, p. 8). Ação de um ser humano para outro ser humano.

Para Saviani (2003), o trabalho do professor é [...] "o ato de produzir, direta e intencionalmente, em cada indivíduo singular, a humanidade que é produzida histórica e coletivamente pelo conjunto dos homens". (SAVIANI, 2003, p. 13). Ademais, Saviani ainda aponta que o objeto da educação diz respeito "à identificação dos elementos

culturais que precisam ser assimilados pelos indivíduos da espécie humana para que eles se tornem humanos e [...] à descoberta das formas mais adequadas para atingir esse objetivo”. (*Ibidem*).

De maneira que, diante das relações do sistema capitalista, o professor é o trabalhador que, mesmo possuindo certas especificidades de atuação em seu modo de produção, é considerado como os demais trabalhadores que têm sua força de trabalho como uma mercadoria e que, para sobreviverem, necessitam vendê-la. Desse modo, tem-se a manutenção de um sistema que é opressor e que se transmuta na história sem dar chances de saída para todos que necessitam do seu labor para sua sobrevivência. (ANTUNES, 2009).

Então, pode-se inferir que o trabalho docente deve ser contemplado em sua condição: mesmo imaterial é uma prática social que possui forma e conteúdo, intencionalidade, ideologia e propósitos políticos que regem a sua ação.

## **1.2. Mercado educacional e novas exigências aos docentes**

Sobre o trabalho que é demarcado pelo sistema capitalista, os donos dos modos de produção, na busca de promover sua manutenção e seu poder, encontram, nas reformas e políticas públicas, as ferramentas adequadas para a reprodução desse sistema.

Segundo pesquisas de Freitas (2018, p. 29), as reformas mais recentes têm origem na consolidação da “nova direita”. No que tange à educação, “as origens e os objetivos da reforma empresarial da educação” têm, como pano de fundo,

o alinhamento da escola às necessidades dos novos processos produtivos, coordenado pela OCDE e agências internacionais, visando a inserção das cadeias produtivas nacionais na lógica das cadeias internacionais, o que exige um alinhamento com as necessidades da Revolução Industrial 4.0 e as reformas que ela demanda. (FREITAS, 2018, p. 29).

Isso se dá devido ao novo modelo de sociedade que foi pensado e vem sendo implementado, baseado nas relações humanas expressadas no empreendedorismo. Sobre isso, Freitas (2018) afirma que “o modelo fundamental das relações humanas nessa sociedade é o “empreendimento”, que expressa o “empreendedorismo” dos seres humanos, constituindo a fonte de liberdade pessoal e social e cuja organização mais desenvolvida é a “empresa”. (FREITAS, 2018, p. 31). Nesse novo modelo construído e constituído, o Estado passa a ser o inimigo, ou o principal inimigo dessa

“qualidade social” (*Ibidem*), de tal forma que suas ações impedem “o funcionamento da lógica do mercado, devendo, portanto, ser reduzido a um mínimo e – mais importante – sem possibilidade de interferir (no mercado), o que atrapalharia sua lógica natural”. (*Ibidem*).

Por essa razão, vemos os constantes ataques a tudo que é público e aos serviços que são prestados pelos órgãos públicos: ataques à Educação, aos servidores, ao Sistema Único de Saúde, entre outras esferas do Estado, agora considerado uma ameaça ao que chamam de esforço e mérito pessoal, além do que acusam de promover injustiça àqueles que tanto se esforçam pela economia e o crescimento acumulado, “o progresso da sociedade”. (FREITAS, 2018, p. 32).

Dessa sorte, as pressões da sociedade do capital por meio da economia, da política e da cultura provocam mudanças e novas exigências aos indivíduos e, nesse contexto, a escola é vista como uma ferramenta de qualificação de mão de obra para tornar-se um mercado, o mercado educacional.

Nesse mercado educacional, o Estado também não pode intervir, que ele é um meio de manutenção do sistema capitalista. “Esse é o cenário mais desenvolvido. Nele não há necessidade de que nos preocupemos com a organização em si das escolas, qualificação de professores, condições de funcionamento e outras”. (FREITAS, 2018, p. 33). Não se tem interesse em que existam condições de trabalho para os educadores ou organização adequada para o funcionamento da educação. O que de fato existe é apenas a necessidade de se ter o mínimo para qualificar a mão de obra necessária à manutenção do modo de produção capitalista, que impõe ao sujeito constantes formações e qualificações.

O mercado, através da concorrência, vai moldando (e precificando) cada proposta feita pelas empresas educacionais e cuida das condições de qualificação e oferta. Nesse caso, as provedoras de educação privada já são empresas, em si mesmas operando com os procedimentos típicos da organização empresarial. Quem não o fizer vai à falência e é eliminado do mercado. Assim, é o mercado que faz a depuração da qualidade, pois escolas de pouca qualidade não serão “escolhidas” pelos pais e irão à falência como qualquer empresa. (FREITAS, 2018, p. 33).

Nesse sentido é que se criam mecanismos e parâmetros empresariais dentro dos serviços públicos e dentro das escolas também. Já se pode observar isso acontecendo “na criação de ferramentas de aferição e certificação da qualidade (externamente às escolas)” (FREITAS, 2018, p. 33), com que se procura “dar visibilidade das avaliações na mídia e condicionar os recursos hoje disponíveis a

metas de aumento da qualidade das redes e das escolas”. Estandardizando esses resultados, provoca-se a competição entre as escolas. Aquela que obtiver melhores resultados obtém mais recursos, ou seja, impregna-se, dentro da própria escola, o discurso da meritocracia, impactando, diretamente, toda a comunidade envolvida na educação: pais, estudantes, professores e demais profissionais. Todos, atualmente, vivem uma realidade empresarial e gerencial no processo de ensino-aprendizagem. Não se pretende construir conhecimentos, mas se instruírem competências para uma profissão, e é o nosso contexto socioeconômico capitalista que exige essa postura tanto dos educadores como dos trabalhadores/estudantes.

Assim, infere-se que o sistema capitalista está sempre buscando tensionar as reformas de modo que o mercado seja influenciado e afetado por essa demanda da manutenção do capital. Com os profissionais não ocorre o contrário: vivem do seu trabalho e o professor, mesmo tendo seu objeto de trabalho na imaterialidade das relações humanas, o sistema, por meio de reformas, consolida, na própria atividade docente, mecanismos para absorver a sua ação voltada para o sistema do capital.

#### 1.2.1. As políticas educacionais brasileiras e seu impacto no trabalho docente

Nos últimos anos, desde as décadas de 1980 e 1990, os governos, por meio de reformas educacionais, promoveram mudanças significativas na educação brasileira. Essas mudanças reconfiguraram todos os sistemas e afetaram, significativamente, a atuação e o trabalho dos profissionais das escolas públicas. Tais reformas de cunho empresarial buscaram, e buscam ainda, privatizar a educação, isto é, têm o propósito de dismantelar a educação pública, como afirma Freitas (2018, p. 103): “Nesse caminho da destruição da educação pública, outro dos objetivos da reforma associado à privatização, de caráter ideológico, também foi sendo cumprido: controlar o processo educativo, colocando a escola sob formas de administração empresarial”. Além do que, como o autor nos apresenta, essa destruição pode ser considerada uma retomada de algumas concepções e teorias que já pensávamos terem sido superadas, como a do tecnicismo na educação, que, atualmente, se mostra em nova versão: “A disputa pelo campo da organização do trabalho pedagógico da escola, feita com vigor por estas teorias requentadas, pode ser vista a olho nu no interior das escolas”. (FREITAS, 2014, p. 1087).

No geral, isso ocorre devido à onda neoliberal que vem afetando as políticas públicas e, no nosso caso, a educação brasileira, que caminha para as “novas tecnologias educativas, responsabilização, meritocracia e privatização” (FREITAS, 2014, p. 1088), o que provoca uma reconversão do trabalho docente, que, segundo Shiroma; Michels; Evangelista e Garcia (2017), só pode ser

[...] entendido como parte de um processo amplo de reconversão laboral ocorrido no Brasil nas décadas de 1980 e 1990, referido como reestruturação produtiva, abertura de mercados e reforma do Estado, quando a adoção de políticas neoliberais e processos de modernização conservadora deram maior visibilidade às mudanças nas relações capitalistas de produção. (SHIROMA; MICHELS; EVANGELISTA; GARCIA, 2017, p. 21-22).

Ou seja, o professor também é afetado por esse contexto geral de mudanças que assolam o trabalhador nessa crise do capital e que provoca também uma crise estrutural de desemprego. Com efeito, a Educação é vista por muitos como a “salvação” que pode colocar o país na estrada do desenvolvimento imposto pelos organismos internacionais: se ora o trabalhador está qualificado e ora está desqualificado, por meio da educação isso será solucionado e se chegará “a atingir a qualidade da educação, bordão que subsume o propósito de subordinar a Educação escolar e a formação docente às demandas do setor produtivo.” (SHIROMA; MICHELS; EVANGELISTA; GARCIA, 2017, p. 23).

Segundo a contribuição de Freitas (2014),

Como regra, as elites historicamente sonegaram até mesmo a dimensão do conhecimento às camadas populares. Ao longo de décadas o empresariado conviveu muito bem com o analfabetismo e com a baixa qualidade da educação, até que a complexificação das redes produtivas e do próprio consumo demandou mais conhecimento e a mão de obra barata ficou mais difícil de ser encontrada, derrubando as taxas de acumulação de riqueza. (FREITAS, 2014. p. 1089).

Daí a necessidade de incluir a educação no bloco de mudanças estruturais para a manutenção do sistema produtivo do capital, reconvertendo os trabalhadores e, nessa onda, também os professores.

Contudo, a reconversão do professor e do trabalho docente provocou uma transformação significativa na sua atuação, levando a “mudanças nas funções docentes; na avaliação de alunos, professores e gestores; na profissionalização do magistério; no sistema de certificação; nas gratificações por desempenho; nas novas formas de gerenciamento do sistema educacional [...]” (SHIROMA; MICHELS; EVANGELISTA; GARCIA, 2017, p. 23), entre outras mudanças que impactaram o

âmbito educacional, dado que as políticas implantadas tinham como fim a formação de mão de obra para o mercado, ou seja, a educação articulada à formação de um trabalhador específico e necessário para a manutenção do sistema do capital.

Isso significa um professor também reconvertido para a manutenção desse sistema de produção - um professor que pode “fazer frente à produção de força de trabalho, majoritariamente destinada ao trabalho simples, de baixo custo e atrativo para os investimentos externos no país” (SHIROMA; MICHELS; EVANGELISTA; GARCIA, 2017, p. 23). E, ainda conforme os autores: “devemos reconhecer, ademais, que o projeto para a escola pública, hoje globalizado, deriva de um projeto educativo da *worldclass education* lastreado em uma concepção de mundo burguesa”. (*Ibidem*).

É nesses moldes que ocorre também o controle da atividade docente, o que afeta, significativamente, a educação, o trabalho e a profissão.

#### 1.2.2. Condições do trabalho docente e o controle da carreira

Essas mudanças e reconversões vêm garantindo, aos poucos, nas últimas décadas, as transformações necessárias para manter o poder, “sem abrir mão do controle ideológico da escola” (FREITAS, 2014, p. 1089), com foco em princípios como eficiência e produtividade, além da chamada neutralidade na profissão e nas ciências para a educação. Ainda é Freitas (2018) quem nos esclarece que,

Com um maior controle do conteúdo a ser ensinado, por meio de bases nacionais curriculares e com um maior controle do próprio conteúdo da formação do professor por bases nacionais que regulam a própria formação do magistério, aparece a possibilidade de se instituírem programas de credenciamento de professores, por meio de exames pós-formação inicial e, também, um maior controle das agências de formação do magistério, através de processos de credenciamento destas. (FREITAS, 2018, p. 105-106).

Nesse mesmo sentido, Freitas (2018) afirma que, por meio desse controle na educação, controla-se também a gestão, impedem-se a participação e a gestão democrática, controlam-se os profissionais da educação, controla-se a escola, assumindo, por fim, um estilo empresarial de educação ao mesmo tempo em que outras profissões são precarizadas nesse processo, entre elas o trabalho docente.

Por isso, concordamos com Freitas (2014) quando afirma que a sala de aula e a escola não são uma linha de produção de uma indústria,

[...] sobre a qual pode-se cravar uma série de relógios que indicam se a produção está sendo feita segundo as metas ou se está havendo algum

“desvio”. Muito diferente disso, a escola e a sala de aula se assemelham a uma rede de relações multilaterais que não deve sofrer interferências não planejadas de fora, e na qual as ações devem ser acordadas, ou seja, negociadas entre os variados participantes do processo. (FREITAS, 2014, p. 1099).

Desse modo, essa reforma empresarial da educação - como a conceitua Freitas (2018) - leva para o contexto do trabalho docente a concepção do “livre mercado competitivo, e neste cenário, os salários são tornados dependentes dos resultados esperados, sem direito à estabilidade no emprego e tanto quanto possível sem direito à sindicalização” (FREITAS, 2018, p. 109). Nessa direção, a “estabilidade, salários iguais, previdência e sindicalização são condições que impediriam o mercado de produzir “qualidade” na escola” (*Ibidem*). E, o que é pior, nesse sistema cruel e desumano, o professor “trabalhará mais se estiver com sua cabeça a prêmio todo dia” (*Ibidem*). Isso explica os números elevados apresentados em diversas pesquisas que tratam do abandono da profissão docente e dos baixos índices da procura por cursos superiores de licenciaturas. A profissão docente se torna desvalorizada e pouco atraente para os jovens que poderiam ingressar na carreira, mas buscam formações “mais vantajosas” e de maior prestígio na sociedade.

Outro fator que Freitas (2018) apresenta é o da aplicação de bônus para o aumento de índices de qualidade nas avaliações da educação brasileira frente às agências internacionais: bônus para professor, bônus para alunos, tudo isso para buscar o aumento da produtividade na escola, melhorar os resultados do ensino, provocando a vinculação da remuneração do professor a esses resultados, o que nada mais é que o controle da profissão.

A organização do trabalho pedagógico da sala de aula e da escola ficou cada vez mais padronizada, esvaziando a ação dos profissionais da educação sobre as categorias do processo pedagógico, de forma a cercear um possível avanço progressista no interior da escola e atrelar esta instituição às necessidades da reestruturação produtiva e do crescimento empresarial. (FREITAS, 2014, p. 1092).

Contudo, Freitas (2018) argumenta também que, entre outras questões que envolvem a carreira docente, políticas educacionais que vinculam os salários e o desenvolvimento profissional aos resultados do desempenho dos alunos em avaliações e testes locais e nacionais não possuem efeitos que sejam perceptíveis na melhoria da qualidade do ensino e nos resultados dos alunos.

Em relação a estes, o que se observa em países que já fazem uso destas abordagens, é que os processos de responsabilização tendem a recuperar

procedimentos de controle conservadores sobre o comportamento e sobre os valores dos alunos. A padronização vai além do conhecimento. (FREITAS, 2014, p. 1100).

Assim sendo, provocam apenas a tensão e o adoecimento dos profissionais que vivem sob a pressão de chegar às metas estabelecidas de maneira vertical por essas políticas, que buscam, subjetivamente, também a precarização da carreira, provocando o abandono docente.

### 1.2.3. As especificidades do trabalho docente

Já se disse que o trabalho docente faz parte do rol das profissões tipificadas como trabalho imaterial. Entretanto, é um exercício que requer formação específica e, por isso também, possui uma identidade própria. Mesmo sem a pretensão de discutir sobre a identidade docente, quando se trata das especificidades da profissão autores como Tardif e Lessard (2005) discutem as características de profissões que assumem interações humanas, como a docente, na qual, desde o início de sua formação, há uma construção de uma identidade, além do fato de que o trabalho requer certos conhecimentos específicos curriculares, disciplinares e experienciais. (TARDIFF e LESSARD, 2005).

O ponto reside quando, a partir dessas especificidades, o educador se depara com a sua condição de trabalho que, segundo Tonet (2018), são condições muito difíceis para a maioria.

Baixos salários, condições de trabalho precárias (transporte, infraestrutura, materiais etc.) e estressantes, muito tempo de trabalho, sem tempo para seu próprio aperfeiçoamento e lazer, com muita possibilidade de adoecimento, enfrentando, muitas vezes, situações adversas no desenvolvimento do seu trabalho. (TONET, 2018, p. 1).

Mesmo com essas adversidades, Tonet (2018) afirma que os docentes fazem seu trabalho com dedicação e, por isso, fazem o melhor possível para atuarem dando tudo de si. Por isso o caráter humano da profissão, que é voltada para um trabalho de interações humanas. Nas palavras de Tonet (2018, p. 7): “o educador se sente investido de toda uma tarefa especial”.

Mas, como vimos, o modo de produção capitalista também o coloca em conta, ou seja, despido “dessa aura especial, o educador não passa de uma mercadoria a ser vendida no mercado, com todas as consequências que isso acarreta”. (TONET,

2018, p. 08). E o autor ainda assevera que, independentemente de que a sua força de trabalho seja vendida para uma empresa privada ou para o Estado, isso “[...] não invalida o fato de que todos os que vendem a sua força de trabalho são explorados, embora de formas diferentes” (*Ibidem*).

Muitas vezes, infelizmente, o educador não tem consciência disso, isto é, produz um trabalho alienado, ocultado pelo processo de exploração da própria lógica de reprodução do capital. “É claro que é do maior interesse dos que enriquecem às custas dessa exploração que os educadores acreditem na nobreza e no caráter especial de sua atividade e não percebam o processo de exploração a que estão submetidos”. (TONET, 2018, p. 08).

E, com isso em vista, concordamos com o autor quando, infelizmente, aponta para o que ele mesmo chama de conclusão nada agradável:

Toda a dedicação, todo o esforço, toda uma vida devotada a uma tarefa que é vista como uma contribuição para uma formação realmente humana, para a construção de um mundo cada vez melhor contribui, de maneira preponderante, para reproduzir um sistema social cada vez mais perverso e desumano. (TONET, 2018, p. 10).

Em relação ao assunto, sim, acreditamos que as especificidades do trabalho docente também o levam para a construção de contribuições positivas. Devemos reconhecer que a atividade docente e suas características têm, sim, de fato, fortes bases para a formação humana, embora consideremos que, nesse sistema e da forma como ele está, as barreiras são “insuperáveis” (TONET, 2018, p. 10), porque, como assevera Mészáros (2008), o capital é irreformável, incorrigível e incontestável, pois tem êxito, se e somente se impuser seus “imperativos estruturais do seu sistema como um todo” ou, pelo menos, essas barreiras só poderão ser superadas por meio de uma educação e de um trabalho educativo que visem à “emancipação humana”. (TONET, 2018, p. 12). E, nesse sentido, não há por que esperar que isso seja efetivado pelos imperativos do sistema.

### **1.3. Processo de desvalorização econômica e social da profissão: precarização e proletarianização docente**

Nesta seção, abordaremos situações que refletem a nova reconfiguração do trabalho docente como resultado do modo de produção capitalista. O processo de desvalorização da carreira docente vem sendo amplamente difundido e se torna um

dos fatores para a proletarização da profissão. De fato, há uma cadeia de ações e de resultados intrinsecamente ligados com os quais todas as esferas da sociedade sofrem. Aliás, nem todas, mas aquelas que vivem do e para o trabalho, isto é, o filho do trabalhador e aqueles que qualificam o trabalhador, no caso, os profissionais da educação.

Para debater esse tema, não iremos diretamente a clássicos, como Marx (2006), que trata da desvalorização e das mudanças nos sentidos atribuídos ao trabalho, nem aos processos de reconfiguração e morfologia que os modos de produção promoveram para sua manutenção no poder. Aprofundaremos as contribuições daqueles que estudaram esses clássicos, Antunes (2009, 2018) e Freitas (2018), que nos apontam a efetiva destruição de uma terminologia do trabalho antes tida como natural, como direito de todos e que promovia a liberdade do homem (LOCKE, 1983), para uma nova configuração e um novo sentido, que nos são apresentados, atualmente, como um “privilégio na servidão”. (ANTUNES, 2018).

Toda forma de trabalho foi e vem sendo precarizada desde as transformações do capitalismo nas últimas três décadas, que promoveram impactos profundos na situação dos trabalhadores.

Isso foi decorrência das grandes corporações internacionais, transnacionais, que, segundo Antunes (2018, p. 155), passaram “a impor à classe-que-vive-do trabalho, nos diferentes países do mundo, patamares salariais e condições de existência cada vez mais rebaixados”. No caso do Brasil, por ser um país de industrialização dependente, tal ocorreu com grande força na década de 1990, durante o processo de divisão do trabalho “fundada na superexploração da força de trabalho”. (ANTUNES, 2018, p. 156).

A partir daí, tem-se a reestruturação produtiva no Brasil como efetivação do neoliberalismo, que representa, segundo Antunes (2018, p. 156),

Um processo desencadeado em meio a condições de exploração particulares e articuladoras de elementos herdeiros do fordismo (ainda vigentes em vários ramos e setores produtivos) com os novos mecanismos, próprios das formas de acumulação flexível.

De modo que se tem um processo de intensificação do trabalho para vários segmentos e uma reestruturação do trabalho de forma flexibilizada. No trabalho flexível, realidade atual da classe trabalhadora, as consequências são sentidas, principalmente, na própria flexibilização produtiva, além da informalidade, isto é, uma

“profunda precarização das condições de trabalho e vida da classe trabalhadora brasileira” (ANTUNES, 2018, p. 156).

Nesse contexto, vários efeitos são percebidos e sentidos pelos sujeitos, entre eles o adoecimento, corroborando Antunes (2018, p. 157): “outra manifestação, bastante significativa, diz respeito aos adoecimentos com nexos laborais, sobretudo aqueles relacionados a lesões osteomusculares e transtornos mentais”.

Assim, o apontamento é crítico, como tudo que envolve a questão da precarização do trabalho e o adoecimento do profissional que exerce suas funções nesse contexto de produção, ou seja, quando são requeridas ações flexibilizadas ou um profissional flexível para atender a todas as demandas que o modo de produção capitalista impõe.

Com relação ao professor, Freitas (2018, p. 104) afirma que

[...] o mesmo processo de precarização que vem atingindo as demais profissões chega também aos profissionais da educação, por meio da introdução de concepções e formas de gestão privadas nas redes públicas.

O que ocorre de forma intencional e, pior, objetiva, é controlar a escola por meio do currículo, das avaliações externas, da própria formação inicial e continuada de professores: “o controle da própria organização da instrução, por meio de materiais didáticos e plataformas de aprendizagem interativas”. (FREITAS, 2018, 104). Por isso, a educação e a escola, nos próprios termos dos autores aqui contemplados, estão envolvidas num emaranhado mercantilista, ou seja, “floresce um mercado de consultorias e assessorias destinadas a lidar com todas essas exigências” (*Ibidem*). As exigências impostas à escola e ao trabalho docente são, principalmente, qualificar com competência e eficácia plenas para a manutenção do sistema capitalista e fomentar mão de obra para manter vivo o modo de produção vigente.

A teia criada em volta da educação estrangula todos os profissionais, e o trabalho docente em pauta acaba por ser mais um gargalo para incidências de abandono e de adoecimento na profissão.

### 1.3.1. Trabalho em condições potencialmente estressantes

Como explanado, a nova reconfiguração do trabalho no Brasil desencadeou uma série de consequências, uma delas o adoecimento do trabalhador em

decorrência do modo de produção capitalista agora flexibilizado e intensificado. Isso quer dizer que,

Por um lado, [...] encontram-se cada vez mais expostos à flexibilização e à intensificação do ritmo de suas atividades, expressas não só pela cadência imposta pela robotização do processo produtivo, mas, sobretudo, pela instituição de práticas pautadas por multifuncionalidade, polivalência, times de trabalho interdependentes, além da submissão a uma série de mecanismos de gestão pautados na pressão psicológica voltada ao aumento da produtividade. Por outro, uma parcela da classe trabalhadora, numericamente superior, passa a experienciar, cada vez mais, diferentes modalidades de vínculos e condições de trabalho em ambientes que articulam menor desenvolvimento tecnológico a jornadas mais extensas, maior insegurança e vulnerabilidade. (ANTUNES, 2018, p. 158).

Antunes (2018) expõe duas situações degradantes: há trabalhadores que possuem, de um lado, uma atividade intensificada e flexibilizada, inclusive pelo uso de tecnologias que exigem que o indivíduo seja polivalente e, por outro lado, profissionais, que são uma maioria significativa, para quem são impostas condições trabalhistas de caráter degradante, em que ficam vulneráveis e sujeitos a situações de abuso, de insegurança, acidentes, adoecimentos físicos, psicológicos, ou de qualquer natureza.

Comentando sobre isso, Tonet (2018) argumenta que os professores, nesse contexto, se encontram

Mergulhados em uma vida cotidiana em condições estressantes (baixos salários, crescentes controles, exigências e cobranças burocráticas, pouco ou quase nenhum estímulo, infraestrutura precária, longo tempo de trabalho etc.) pouco ou nenhum tempo sobra para seu aperfeiçoamento e muito menos para uma reflexão realmente crítica a respeito do sentido da sua atividade. Na verdade, vive-se para trabalhar e não se trabalha para viver! (TONET, 2018, p. 8).

Essa situação a que os professores estão submetidos é a razão de tantas doenças que são estressantes e que os levam a uma possível readaptação funcional. A consequência pode ser o abandono da profissão ou o adoecimento com a possibilidade de readaptação do trabalho.

É tão complexa essa situação que não podemos deixar de lado a questão das legislações e dos planos de carreira que deveriam amparar os trabalhadores e lhes garantir condições seguras e dignidade no âmbito da sua atuação profissional. No caso do professor, as Secretarias de Educação estaduais, distritais, federais ou municipais ou até o Sindicato dos Trabalhadores em Educação seriam instâncias que poderiam avaliar as legislações e a sua aplicação ao trabalho docente, bem como

formular políticas locais e institucionais que visassem à prevenção de situações potencialmente estressantes. Destaque-se que, como aponta Antunes (2018, p. 158),

Quanto mais frágil a legislação protetora do trabalho e a organização sindical na localidade, maior o grau de precarização das condições de trabalho, independentemente da “modernização” das linhas de produção ou dos ambientes de trabalho como um todo.

Esses moldes requerem que as legislações e as organizações sindicais sejam fortalecidas, pois somente dessa forma e com organização de fato se poderá proteger a classe trabalhadora.

Nessas mesmas condições, os docentes podem ser tratados em situação análoga à do trabalho de profissionais de instituições privadas, organizações, indústrias, empresas privadas: são meramente descartados, quando não conseguem mais vender sua força de trabalho. Antunes (2018, p. 143) assevera que, nessa linha, “a intensificação e a racionalização acabam por se converter em engrenagens do aumento da exploração do trabalho, que se apropria do valor criado pelo trabalhador e o descarta quando sua produtividade já não acompanha o ritmo da produção”.

Concordamos com o autor e lamentamos essa realidade, haja vista os apontamentos de Tonet (2018) sobre o trabalho docente em condições difíceis, precárias e potencialmente estressantes, que promovem as condições para o adoecimento do professor. Na esfera pública, ademais, ele pode ser readaptado e continuar trabalhando fora da sala de aula, exercendo funções de magistério mesmo fora da docência, o que também é condicionante de outras situações de sofrimento e de estresse, uma vez que passam a ser vítimas de preconceitos, de assédios por parte de seus pares, além de sofrerem com as condições nefastas de sua saúde.

Esse sentimento de “descartabilidade e de inutilidade como resultado de adoecimentos” (ANTUNES, 2018, p. 143) do trabalho é recorrente e faz parte do processo da flexibilização do trabalho. Esse processo exige que o professor seja um profissional qualificado para as mais variadas demandas que o sistema lhe impõe e requer dele uma postura de polivalência.

Por fim, a máxima consequência disso são, de fato, as doenças que, no âmbito de maior impacto no sujeito, provocam mesmo o suicídio. Sobre isso, Antunes (2018, p. 162) afirma que o “suicídio é a expressão radicalizada da deterioração das condições de trabalho sob a vigência da gestão flexível”, uma consequência que advém do fato de que o sofrimento é causado ao trabalhador pelo controle excessivo

e acentuado de suas atividades, pois o sistema capitalista vai retirando dele a autonomia e até o imprevisto no exercício de suas funções. Hoje, a tendência é o controle físico e mental extremo. Desse modo, o sofrimento se intensifica e provoca todo tipo de consequência, inclusive as também extremas em decorrência desse controle que lhe é ao extremo (ANTUNES, 2018).

O professor, no exercício de suas funções, tem passado por essas condições de controle de seu trabalho. Exemplo disso, são as avaliações de desempenho dos estudantes em larga escala e as políticas que propõem bônus por mérito, esse último só conseguido pelo docente por meio de um trabalho intensificado e flexibilizado, ou seja, uma atuação polivalente e multitarefa.

E é em razão do adoecimento causado pelo desgaste físico e mental dessas exigências que surge a necessidade de ações e políticas de readaptação. Essas ações e políticas devem ter atuação dentro e fora do ambiente de trabalho, como afirma Antunes (2018). Devem também combater o isolamento e a individualização impostos pelo sistema do capital ao trabalho. Isso promove o sentimento de coletividade e pertencimento, que podem ser fatores primordiais para o combate e o amparo do sofrimento decorrente do trabalho docente.

### 1.3.2. Falta de condições materiais e organizacionais para a realização do trabalho

Outra questão a ser considerada condicionante para o estresse e o sofrimento no trabalho docente são as condições organizacionais, muitas vezes precárias.

A falta de materiais e condições organizacionais colaboram com o acúmulo de atividades laborais pelas quais o trabalhador se sente esgotado, tanto física como mentalmente.

Muitas vezes, a desorganização das redes de ensino provoca a intensificação do trabalho docente, da mesma forma que aponta Dal Rosso (2006): “infraestrutura predial deteriorada, *déficit* de equipamentos e material, falta de suporte do setor administrativo, ambiente de trabalho inadequado com ausência de postos de trabalho individuais, entre outros” (DAL ROSSO, 2006, p. 31-34). O que demonstra a precariedade na prática, provocando impactos sobre a saúde do professor, afetando-o nos seus aspectos físicos, emocionais e cognitivos.

Inclusive, na questão da voz (saúde vocal): segundo estudo de Alves (*et al*, 2009), os professores relacionam a saúde bucal ao esforço de fala em sala de aula.

Isso ocorre, em grande parte, devido à exaustiva jornada de trabalho em condições precarizadas, ou seja, espaços físicos inapropriados e desorganização muitas vezes relacionada ao número elevado de alunos em sala de aula, além de restrições orçamentárias que aprofundam ainda mais a precarização. Em consequência, ocorrem afastamentos frequentes e, como reflexo, a incapacidade do professor para continuar desempenhando a docência.

Entrementes, isso não é um problema apenas no Brasil. Como relatado, é uma tendência mundial. Basso (2018) aponta que há forte deterioração das condições de trabalho de modo geral para todos os segmentos de trabalhadores e até das condições de vida de diversas categorias de assalariados. Em razão da informatização, exigem-se extensas jornadas de trabalho em ritmo acelerado, que provocam maior intensidade de atuação do profissional. São relações de trabalho cada vez mais precárias. E Basso (2018) assevera que, neste momento, o que se vislumbra são ambientes laborais cheios de incertezas, de métodos de pressão, entre tantos outros elementos usados para precarizar, de forma que se reúnem antigos e novos riscos para a saúde do trabalhador.

A ampliação do tempo escolar pode ser considerada um novo risco, porque amplia também as responsabilidades dos professores, sem agregar a isso condições adequadas de trabalho.

É impossível deixar de relacionar esses condicionantes como gatilhos para possíveis doenças. Na organização do trabalho, são imprescindíveis, segundo Oliveira e Vieira (2012, p. 157),

[...] a divisão das tarefas e responsabilidades, a jornada de trabalho, os recursos materiais disponíveis para o desempenho das atividades, os tempos e espaços para a realização do trabalho, até as formas de avaliação de desempenho, horários de trabalho, procedimentos didático-pedagógicos, admissão e administração das carreiras docentes, condições de remuneração, entre outras.

Ofertar essas condições para o professor é o mínimo que se espera para que ele possa laborar com dignidade e segurança. Dessas condições, podem-se ainda citar “a divisão social do trabalho, as formas de regulação, controle e autonomia no trabalho, estruturação das atividades escolares, a relação número de alunos por professor” (OLIVEIRA; VIEIRA, 2012, p. 157).

Além dos aspectos já discutidos, há ainda outros recursos que possibilitam o exercício do trabalho docente (OLIVEIRA; ASSUNÇÃO, 2010) e envolvem “as

instalações físicas, os materiais e insumos disponíveis, os equipamentos e os meios de realização das atividades e outros tipos de apoio necessários, dependendo da natureza da produção” (s/p). Também são igualmente importantes para o trabalho e para a carreira docente a remuneração, a própria carreira e a estabilidade.

E ainda se pode somar a tudo isso a forma como a sociedade enxerga o trabalho exercido e a função da escola, que são convocados a desempenhar papéis que, segundo apontam Batista e Codo (2006, p. 74), favorecem “a integração social”, além de várias outras funções, como a de “propiciar a integração socioeconômica dos indivíduos”. Dessa sorte, a atuação do professor assemelha-se à de um equilibrista que precisa trabalhar e sobreviver, ou seja, em meio a essa concepção de escola como salvadora da sociedade, que o professor trave uma luta que precisa ser ética, mas que também preserve seu trabalho, haja vista que a realidade tem sido cruel com todos os segmentos de trabalhadores.

Constata-se também que a escola, além de perder sua autonomia, recebe um rol de funções que vão além do ensino e que, sem a contrapartida do governo das condições necessárias, nem está organizada o suficiente para dar segurança àqueles que trabalham na e para a educação. Esse é mais um elemento que provoca a intensificação do trabalho dos profissionais da educação.

#### **1.4. Processo de intensificação do trabalho docente e a dualidade da atividade prescritiva**

Como apresentado, as condições, a organização da escola e da educação são fatores que influenciam no processo de intensificação do trabalho docente.

Deve-se considerar também que, a respeito do processo do trabalho docente, há certa incompreensão em relação às atividades exercidas pelo professor: o planejamento, a preparação, até a execução e o desenvolvimento de sua atuação, que devem atender às normativas institucionais e às exigências de produtividade impostas pelas redes de educação.

Luz (2005) afirma que, ao desconhecer o processo que envolve o ensino e a formação do sujeito *a priori* e partir para o cumprimento das demandas impostas pelos sistemas de ensino, o professor desenvolve atividades que o levam à exaustão, vez que suas atividades vão além da docência e, para exercê-las, ele sacrifica sua vida pessoal, seu lazer, sua família, seu repouso e, conseqüentemente, sua saúde.

Acerca disso, Tardif e Lessard (2005, p. 111) asseveram que a carga de trabalho dos professores deve ser vista sob um prisma que vá além da docência, isto é, a execução “administrativa e prescritiva”. Com isso, temos a dualidade da atividade prescritiva: tem-se o que consta nos documentos normativos e tem-se o que é tarefa real, ou seja, aquela atividade “realizada no processo concreto do trabalho”.

Nesse contexto de dualidade, Tardif e Lessard (2005) apontam algumas variáveis que afetam a carga de trabalho e a demanda da atuação docente, apontando também para o tempo de trabalho e o número de alunos, vez que, além da docência, que é o tempo dedicado ao ensino, há tarefas próprias da atividade que são realizadas fora da sala de aula: a preparação, o aperfeiçoamento e a formação continuada, entre outras tarefas e atividades que fazem parte dessa intensificação do trabalho, ou seja, a ação do professor, na prática, vai além da sala de aula.

A jornada de trabalho, geralmente de 30 ou 40 horas, vem sendo constantemente pressionada para ser aumentada. Já existe uma pressão para transformar a hora-aula em hora-relógio. E, de fato, na prática, o professor vivencia essa pressão e esse aumento da jornada laboral. Bosi (2007) afirma que isso está ancorado no discurso de que o profissional deve ser mais produtivo frente às novas demandas do mercado. Essa produtividade, segundo Bosi (2007), retira a autonomia laboral e impacta também a autonomia intelectual, provocando não somente o controle do trabalho, mas a perda do trabalho intelectual, que fica subjugado à lógica do capital, que detém o poder na produção de conhecimento para que esse sirva à sua manutenção.

Nesse contexto de aumento de jornada de trabalho imposto ao professor para ter sua “produtividade” visualizada pelas instituições que a impõem, sua força de trabalho é monitorada para que a lógica do capital sobreviva e a hegemonia do mercado seja o objetivo principal da relação trabalho e capital, provocando uma exploração objetiva e subjetiva, uma superexploração do trabalho, uma sobrecarga velada pela lógica cruel da produtividade.

#### 1.4.1. Sobrecarga do trabalhador e trabalho docente

O trabalho e, em específico, o trabalho docente é alvo dessa manutenção e sobrevivência do capital face à sua própria crise e desequilíbrio frente às novas tecnologias e às próprias formas de organização do trabalho. A chamada flexibilização

dos trabalhadores não passa de adequação às novas exigências, que provocam inovações nas estruturas da produção material e imaterial, gerando uma contradição da relação entre trabalho e capital.

O processo de flexibilização sobrecarrega as atividades, vez que tanto o trabalho material quanto o imaterial são ancorados na lógica da manutenção dos sistemas de produção.

Assim, temos a sobrecarga atrelada à exigência cada vez maior da produtividade, acompanhada da falta de meios pedagógicos e condições necessárias para a “realização das tarefas, cada vez mais complexas”. (GASPARINI; BARRETO; ASSUNÇÃO, 2005, p. 191).

Essas tarefas cada vez mais complexas e duais, como disseram Tardif e Lessard (2005), entre o que é prescrito e o que é real provocam o adoecimento do professor. Nesse sentido, para Gasparini, Barreto e Assunção (2005, p. 192), o trabalho docente nas “[...]circunstâncias em que os professores mobilizam as suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas para atingir os objetivos da produção escolar geram sobreesforço *[sic]* ou hipersolicitação de suas funções psicofisiológicas”. São gatilhos cada vez mais recorrentes para a conexão entre a atividade docente e o adoecimento. Fazem parte do processo que promove os problemas de saúde no professor aliado ao estresse físico e emocional, aumentando o rol de trabalhadores adoecidos, cumprindo o que Antunes (2018, p. 3) assevera sobre a “sociedade do adoecimento no trabalho”

#### 1.4.2. Estresse físico e emocional no trabalho docente

Dentre tantas condições que provocam o adoecimento no trabalho docente, o estresse físico e emocional merece ser pontuado.

O stress é, essencialmente, o grau de desgaste total causado pela vida. Todos os organismos vivos procuram preservar a vida e estabelecem mecanismos para proteção à vida. Nessa tentativa, ocorre um desgaste natural gerado pelas forças ambientais que favorecem pressões e aumentam o desgaste. (SELYE, 1965, p.30).

Essas pressões que aumentam o desgaste são o que provocam estresse. Silva (2010) define o estresse oriundo do trabalho como aquele que vem de situações que podem ameaçar a realização pessoal, profissional e a saúde física ou mental. Afirma também que o estresse prejudica a interação do trabalhador com a sua atividade

laboral e com todo o ambiente, devido ao aumento das demandas sem condições e recursos adequados para respostas.

Pressão é um elemento com que o professor convive em sua atuação diária. E o estresse é a reação a toda a produtividade que vem sendo imposta ao trabalho docente. Comumente chamado de estresse ocupacional, constitui uma “[...] experiência extremamente desagradável, associada a sentimentos de hostilidade, tensão, ansiedade, frustração e depressão, desencadeados por estressores localizados no ambiente de trabalho” (NUNES SOBRINHO, 2006, p. 82). Entende-se que os fatores que contribuem para o estresse ocupacional podem ser “desde as características individuais de cada trabalhador, passando pelo estilo de relacionamento social no ambiente de trabalho e pelo clima organizacional, até as condições gerais nas quais o trabalho é executado” (NUNES SOBRINHO, 2006, p. 82).

Sendo o professor um trabalhador que exerce um trabalho específico de “interações humanas”, segundo Tardif e Lessard (2005), suas funções, no contexto atual, exigem aumentar as responsabilidades para obter maior produtividade. Essa produção é medida pelos organismos e instituições externas à escola - estados e governos - e por meio do desenvolvimento das competências e habilidades apresentadas pelos alunos nas avaliações externas a que são submetidos com os professores e, inclusive, a gestão da escola.

E essas avaliações, como Freitas (2018) aponta, refletem um modelo de educação desejado pelo capitalismo, que vem sendo medido em exames de larga escala, cujo objetivo principal é favorecer interesses privados, ou seja, instituições privadas que têm seu foco em precarizar o trabalho docente e desmontar a escola pública.

Com a consciência disso, o professor se vê ainda mais pressionado a atingir as metas e as finalidades impostas por esses exames, o que é um gatilho de tensão e estresse. Observe-se que não é apenas o aluno que está sendo avaliado, mas, principalmente, o trabalho do professor, sua produtividade, sua eficiência em aplicar os conteúdos e o currículo que vem sendo posto e que não é construído pela coletividade.

Motta e Leher (2017) apontam que essa realidade, além de impor um currículo de cima para baixo, tem também imposto um mercado de apostilamento, que provoca e consolida a “precarização da formação e do trabalho docente, como fator de

coisificação da atividade educativa; de alienação, ao revelar-se como atividade que foi transformada em labor, sacrifício, objetificação, devido à sobreposição de sua dimensão quantitativa em relação à qualitativa”. (MOTTA; LEHER, 2017, p. 249).

Dessa forma, tem-se uma atividade transformada pela sobreposição de fatores quantitativos, de que resulta o estresse docente cada vez mais comum. Pesquisas mostram que o trabalho docente tem sido apontado como a profissão com maior incidência de aspectos de estresse ocupacional dos últimos tempos. A pesquisa de Siqueira e Ferreira (2003) aponta que o estresse é um elemento cotidiano na atuação docente. As autoras trazem fontes que podem originar o estresse, sendo as principais: pressão para a produtividade, falta de solidariedade entre os pares, ambiente competitivo, falta de formação continuada, falta de autonomia sobre seu trabalho, controle sobre a sua tarefa, alta demanda, alta responsabilização, aumento de carga horária, desvalorização profissional, exigência de resultados, sobrecarga, salário inadequado, ausência de material necessário para o trabalho, períodos longos em locais fechados, necessidade de maior número de profissionais para apoio e suporte pedagógicos, tempo curto para apresentar resultados, equipes despreparadas pedagogicamente, número elevado de estudantes por turma, sala de aula pequena para número de estudantes, infraestrutura física inadequada para o trabalho docente, necessidade de trabalhos pedagógicos em equipe, falta de trabalhos interdisciplinares, entre outros fatores de cunho pessoal (SIQUEIRA; FERREIRA, 2003). Ao analisar esses fatores, percebemos que eles são oriundos da lógica do modo de produção capitalista, ou seja, são voltados para a manutenção do capital, numa lógica que provê apenas para o aumento de mão de obra e na qual o professor se vê totalmente desamparado pois, nessa perspectiva, ele é visto como um operário. Seu trabalho é usufruído pelo mercado, pelo capital imaterial, sem considerar a especificidade de suas ações, provocando estresse físico e emocional, prejudicando sua saúde, o que pode levá-lo ao abandono da docência.

### **1.5. Conexão entre a atividade docente e adoecimento**

Como vimos, diversos fatores podem ser apontados como gatilhos que provocam o adoecimento no trabalho docente, de fatores físicos a pessoais, ambientais e organizacionais.

São as políticas que tendem a precarizar a profissão, a escola e o ensino público, no intuito de desmontar a educação pública e privatizá-la na lógica da reestruturação e reforma empresarial da educação. (FREITAS, 2018).

Nesse sentido, ao compreendermos a conexão entre a atividade docente e o adoecimento, adquirimos a visão da educação como elemento para a manutenção do capital. Ensino mercadológico, mas aplicado por um profissional que atua por meio de interações humanas. Estão aí a ambiguidade e a problemática que não podem ser resolvidas no reducionismo a que vem sendo submetida a profissão docente. Seja na esfera pública ou na privada, a educação não pode ser contemplada sem que haja um olhar voltado para a atuação docente, pois se constitui de sujeitos que agem com e para outros sujeitos. Não são materiais, não tem como concebê-los apenas na materialidade da coisificação; o que devemos observar é a totalidade do processo educativo (ANTUNES, 2018), compreender essa totalidade e suas relações no âmbito da educação e da política que a vem gerindo como ferramenta instrucional, “para redefinir o próprio trabalho docente e o magistério, contribuindo para a construção de outra concepção de escola”. (FREITAS, 2018, p. 108).

Nesses moldes, o sentimento de competição invade o ambiente escolar, provoca reações em todos os envolvidos com a educação, estudantes e professor, este último cada vez “mais descartável e [...] apêndice das plataformas interativas em sala de aula, sendo mais facilmente adaptável aos planos de gestão de resultados e à flexibilização da força de trabalho”. (FREITAS, 2018, p. 108-109).

Freitas (2014) ainda assevera que, nesse contexto de formação flexível para a manutenção do capital e dos modos de produção, é necessário formar trabalhadores por meio de uma escola e de um trabalho pedagógico controlado e padronizado.

A organização do trabalho pedagógico da sala de aula e da escola ficou cada vez mais padronizada, esvaziando a ação dos profissionais da educação sobre as categorias do processo pedagógico, de forma a cercear um possível avanço progressista no interior da escola e atrelar esta instituição às necessidades da reestruturação produtiva e do crescimento empresarial. (FREITAS, 2014, p. 1092).

De maneira que, para se formar trabalhadores flexíveis para o mercado, precisa-se de professores que também sejam flexíveis. Assim, a submissão dos professores a essas prerrogativas é necessária para que haja o controle do trabalho docente e aconteça todo o processo de flexibilização. Em decorrência, temos o adoecimento dos trabalhadores de modo geral e do professor, que está à mercê

dessas políticas que regem a atuação docente, objetivando submeter a escola à preparação para o mercado de trabalho, (FREITAS, 2014).

Assim, “só restou à escola inventar um processo de controle interno na própria instituição que acolhia [acolhesse] o processo pedagógico, e a avaliação foi então chamada a cumprir preponderantemente este papel controlador” (FREITAS, 2014, p. 1093). Além do que o controle passou a elemento principal dos gatilhos do adoecimento docente.

Baseia-se na imitação da organização do trabalho da iniciativa privada, onde o controle do processo recebe atenção privilegiada a partir da padronização e automação das atividades, tornando o trabalhador um apêndice substituível da máquina e seu desempenho monitorado por indicadores de qualidade que, se atingidos, autorizam recompensas definidas e contingentes aos índices (recompensas sociais e financeiras). (FREITAS, 2014, p. 1093).

Desse modo, o professor se vê em conflitos internos e externos: ele precisa do trabalho, como todos os demais trabalhadores brasileiros que necessitam sobreviver, porque faz parte da categoria de trabalhadores que vivem do trabalho, como aponta Antunes (2018); mas ele também precisa contemplar a formação dos estudantes numa perspectiva mais humanística; e, além disso, também precisa corresponder aos índices impostos pelas políticas de estado voltadas à produtividade. As recompensas e bônus pelo alcance das metas tanto de estudantes como de professores são uma medida de manter o controle sobre conteúdos, currículos e, por fim, sobre o trabalho docente.

Isso provoca uma acirrada competição no ambiente interno das escolas, competição que se materializa por meio das tais avaliações externas que são aplicadas. Acerca disso, Freitas (2014) argumenta:

No interior da sala de aula o professor lida o tempo todo com estas três dimensões da avaliação (aprendizagem, comportamento e valores) por meio de processos que podem ser tanto formais (provas, testes, trabalhos etc.) como informais (juízos de valor sobre o comportamento do aluno ou sobre seu desempenho, comentários públicos ou dirigidos especificamente ao aluno em atenção individualizada etc.). (FREITAS, 2014, p. 1096).

Ademais, ocorrem também, nesse espaço de controle e avaliação no interior das escolas, mecanismos que provocam ainda mais o adoecimento dos professores: o assédio a que eles são submetidos. Isso ocorre para que os professores e trabalhadores de modo geral possam cumprir suas metas, porque aqueles que detêm o poder também passam pelos mesmos mecanismos de controle e de avaliação que os demais trabalhadores, só que por outras vias - estados, governos, instituições e

mercados, que controlam o modo de produção - e precisam também cumprir suas metas, que estão atreladas ao desempenho mensurado dos trabalhadores.

Nesse encadeamento de relações de poder e controle de produtividade, ocorre o assédio moral, que tem sido um mecanismo de gestão desse contexto de desempenho e produção.

Sobre o assédio moral, Antunes (2018) afirma que,

Espaços de trabalho propulsores de altos índices de desempenho e produtividade, estruturados com base em exigências que cada vez mais extrapolam as capacidades física e mental humanas, não conseguem se manter senão por meio de diferentes e sofisticados mecanismos de controle e coerção. O assédio moral é parte dessa engrenagem. (ANTUNES, 2018, p. 166).

O assédio moral é o ápice da relação de controle no trabalho e se dá também no trabalho docente, pois “as práticas dessa natureza são ferramentas de gestão voltadas para garantir, por meio da pressão institucionalizada, tanto o aumento constante da produtividade como o isolamento e a exclusão [...]” (ANTUNES, 2018, p. 166).

Donde se infere que a conexão entre o trabalho docente e o adoecimento do professor, assim como o adoecimento dos trabalhadores de outros segmentos, está, principalmente, ligada ao controle da atividade docente, aos mecanismos para garantir esse controle e à produtividade em meio à flexibilização da ação.

O assédio moral, como corroborado por Antunes (2018), é uma forma que a gestão utiliza para garantir a produtividade, a manutenção empresarial, a mercadologia da formação educacional e, principalmente, a lógica do capital na Educação.

#### 1.5.1. Reflexos na carreira docente: o professor readaptado

Diante do exposto, pode-se inferir que as reformas educativas seguem mecanismos meritocráticos, uma política que tem ocorrido na educação das últimas décadas e que segue uma lógica importada do sistema educacional norte-americano, que acarretou o desmonte da educação pública nos EUA quando promoveu amplas reformas educativas influenciadas e promovidas por reformadores empresariais.

O sistema educacional brasileiro tem se mostrado “eficiente” na maneira de avaliar o desempenho e vinculá-lo à eficiência e à produtividade de tal modo que a formação fique restrita à obtenção de rendimento e provoque resultados imediatos a

serem estandardizados pelos governos. Não somente deixam de lado as peculiaridades do trabalho docente, centralizando seus objetivos em resultados, como colocam em xeque as condições daqueles que vivem e trabalham com e para a educação.

Isso implica também reconhecer a exigência do professor polivalente ou multifuncional, como nos apresentam Shiroma; Michels; Evangelista e Garcia (2017). Por exemplo, quando o docente atua com a Educação Especial – e sabe-se que, para a formação desse educador, existe uma previsão formativa no uso de recursos pedagógicos específicos, questões de acessibilidade, vertentes médico-pedagógica e psicopedagógica -, “mas não aprofunda os processos pedagógicos necessários à transformação das informações em conhecimentos” (SHIROMA; MICHELS; EVANGELISTA; GARCIA, 2017, p. 29). Ou seja, a atuação do docente, na perspectiva da inclusão proposta pela Educação Especial, é de um trabalho em salas multifuncionais, o que necessitaria de um profissional que também fosse um “professor multifuncional.” (*Idem*, p. 40).

Donde se conclui que o educador, frente à sua profissão, deve atuar em diversas vertentes de atividades. No entanto, atende hoje somente às atuais condições do seu trabalho, numa postura de constante formação para corresponder aos interesses do Estado e da reestruturação produtiva, cumprindo, dessa forma, com as exigências do capital: “Trata-se, obviamente, de uma intervenção dos interesses burgueses que precisam promover a adequação desses quadros às novas demandas da produção.” (SHIROMA; MICHELS; EVANGELISTA; GARCIA, 2017, p. 32). Dessa forma, ocorrem uma imposição e uma responsabilização do professor frente aos “avanços” da educação. Por isso,

[...] a reconversão docente é um fato do âmbito da profissionalização que também significa ser responsabilizado pelos resultados do trabalho docente. [...] A responsabilização configura-se como estratégia fundamental de produção de consenso ativo, não necessariamente consciente da parte do docente, cujos desdobramentos atingirão seus alunos [...]. (SHIROMA; MICHELS; EVANGELISTA; GARCIA, 2017, p. 33).

A responsabilização remete a um desenho educacional que culpabiliza o docente e todos os sujeitos que vivenciam a realidade escolar pelos resultados, ou seja, tem-se, nesse processo, a culpabilização do educador sobre os índices e números apresentados pelas avaliações educacionais.

Ainda sobre isso:

Esclareça-se que “ser responsabilizado” não equivale a “ser responsável”, dado que responsável nós, professores, somos pela seriedade, empenho e compromisso com que realizamos o trabalho pedagógico; o que não é admissível é responsabilizar exclusivamente o professor pelo desempenho de alunos e, pior, pelo seu desempenho futuro no mercado de trabalho e pelas dificuldades econômicas que vier a enfrentar; em suma, responsabilizar o professor pela crise, pela pobreza e outras mazelas produzidas pelo sistema capital. (SHIROMA; MICHELS; EVANGELISTA; GARCIA, 2017, p. 33).

Assim, toma-se como verdade a responsabilidade dos docentes pelos problemas que envolvem a educação pública fundamentada nos *rankings* criados para justificar as políticas educacionais. O sistema, de modo geral, vem passando por crises e “atribuem-se os problemas socioeconômicos à escola como se nascessem no campo da educação e nele fossem encontrar a solução [...]” (SHIROMA; MICHELS; EVANGELISTA; GARCIA, 2017, p. 35). O docente é culpado pelas “falhas em sua formação, de seu pequeno investimento em sala de aula, de seu pouco empenho na aprendizagem do aluno, na inovação de métodos e recursos pedagógicos, especialmente no que diz respeito à incorporação de novas tecnologias” (*Ibidem*), provocando constantes entraves e conflitos com os profissionais de educação.

Além do que transforma o professor responsabilizado e culpado pelo sistema educacional e socioeconômico em um instrumento. Retornamos, assim, ao Professor Multifuncional. “Trata-se de uma política sistêmica, articulada nacional e internacionalmente, que procura estreitar a formação e a atuação do professor, reduzindo a docência a um “que-fazer” esvaziado de conhecimentos científicos que ponham sob escrutínio a objetividade do real.” (SHIROMA; MICHELS; EVANGELISTA; GARCIA, 2017, p. 40). E também remete à intensificação do trabalho docente e colabora “para a desintelectualização do professor e sua redução a recurso, instrumento ou insumo, outros processos políticos.” (*Idem*, p. 42). Além disso, o que está implícito nas políticas e reformas nacionais e internacionais é um processo que visa a “impedir a atuação docente crítica, refletida, pensada, intencional.” (*Ibidem*). Um profissional apático intelectualmente na sua atuação, refletindo isso em todo o sistema educacional.

Somam-se a isso o fato de que, por meio de excessivos mecanismos de monitoramento e avaliação, essas políticas, segundo Shiroma; Michels; Evangelista e Garcia (2017, p. 42), “trata[m] os professores como recursos dos quais se deve extrair

toda a potencialidade até seu esgotamento”, demarcando o desencanto com a carreira docente. E o que tudo isso provoca na vida dos docentes?

As autoras Shiroma; Michels; Evangelista e Garcia (2017, p. 43) nos respondem: um “professor violentado”, “alvo de violência simbólica e física, como em nível elevado de tensão diante dos ataques sucessivos que vem sofrendo.” Pois as políticas educacionais e ainda aquelas que regem a carreira docente deveriam constituir e implementar a profissionalização, a garantia de existência de melhores condições para exercer o trabalho, e até a oferta de formação continuada bem como de remuneração condizente a todos os profissionais da educação.

Shiroma; Michels; Evangelista e Garcia (2017) relatam, em artigo publicado, a tomada de consciência de um professor que já nomeia o Estado como opressor, o que “evidencia as condições precárias e intensificadas de trabalho e salário absolutamente incompatíveis com a práxis pedagógica.” (p. 46). E continuam: “A situação objetiva dos professores da rede pública no Brasil foi armada como uma bomba-relógio e disso tem certeza o Estado e OM que tentam retardá-la com paliativos e violência física.” (*Ibidem*). Cobra-se cada vez mais dos professores, como se fosse possível que a educação, sozinha, tivesse condições de resolver todos os problemas socioeconômicos.

Nesse processo, que envolve as políticas públicas educacionais, constroem-se a desvalorização do magistério, a precarização da escola, a desvalorização do professor, dentre outros imperativos que constituem, por fim, motivos para o desencanto com e o abandono da profissão docente. Além de acarretar problemas de saúde para aqueles educadores que insistem na atuação mesmo com todas as mazelas apresentadas.

E para esses docentes que são acometidos por problemas de saúde ainda existe a questão de se tornarem readaptados no trabalho.

Pesquisas já demonstram que essa questão vem sendo olhada e denunciada. O processo de trabalho docente é tão complexo, como apontam os autores explanados, que, na visão da sociedade, deve ocorrer a responsabilização constante do professor frente à educação, o sacrifício de si, a renúncia e o abandono que provocam o adoecimento, a ação docente como uma constante demonstração de vocação e de conquista por um reconhecimento social que, infelizmente, não existe. (MARTINS; ARAÚJO, 2019).

Acerca do docente em processo de readaptação: “É uma nova condição laboral, social e simbólica – a de readaptado –, levando-o a vivenciar relações singulares sucedidas no próprio ambiente de trabalho, além do sentimento de perda, frustração e fracasso”. (ARBEX; SOUZA; MENDONÇA, 2013, p. 264). Esse profissional irá conviver com uma situação que sempre colocará em xeque sua eficiência como educador, ou mesmo como aquele que, talvez, tenha fracassado no exercício de suas atividades laborais em sala de aula.

Entre os problemas enfrentados pelo professor readaptado, Vieira (2013) aponta que ele é “afetado por todos os desdobramentos organizacionais, e raramente é ouvido em suas questões, sendo desconsiderado em suas demandas, e ignorado por um coletivo que lhe atribui responsabilidade exclusiva pelos seus males.” (VIEIRA, 2013, p. 28). O coletivo, seus pares, deixam de lado o que seria o mais importante: ter o Estado também como responsável e negligente frente à condição do trabalho docente.

Por isso, refletindo sobre esse processo de reintegração do professor ao ambiente escolar, Medeiros (2010) preleciona:

[...] os profissionais da saúde apontam diretamente para o fato de que a legislação, em si, não é suficiente para promover a reintegração do professor ao ambiente escolar; torna-se necessário primordialmente, considerar da perspectiva do próprio readaptando em relação ao seu retorno e reintegração ao ambiente escolar. (MEDEIROS, 2010, p. 172).

Por isso a importância de se aprofundar na questão da readaptação do docente, porque “o docente sobrecarregado, fragilizado, sente-se incompetente, de maneira consciente ou inconsciente, e afasta-se de suas funções por meio de licenças médicas e readaptação sob o estigma da doença psíquica”. (ANTUNES, 2014, p.154).

Tendo em vista que as políticas públicas vigentes podem não ser suficientes para a reintegração do professor à docência, infere-se que deve ocorrer um trabalho efetivo junto ao educador que se encontra readaptado no intuito de analisar a melhor forma de sua reintegração ou não, pois cada caso é único e, nesse processo, podem-se vivenciar novas formas de exclusão e de sofrimento.

Visando alcançar os objetivos propostos, foi necessário analisar a forma como ocorrem as relações sociais e de trabalho no modo de produção capitalista, uma vez que, no capitalismo, o trabalhador assalariado vende sua força de trabalho. Nesse sistema econômico, há uma desumanização do trabalhador, pois ele é impulsionado pelas condições a se adaptar. O professor faz parte do mercado educacional no

sistema capitalista e, como tal, está em busca do lucro e da produtividade. O capitalismo exerce pressão sobre o trabalhador, que é obrigado a subsumir-se às novas exigências para que alcance os resultados que o sistema espera dele.

As políticas educacionais influenciam e impactam o trabalho docente. Por causa principalmente dessas políticas, a profissão docente sofre um processo de desvalorização econômica e social que traz como consequência a precarização e a proletarianização. Em razão disso, o professor é obrigado a trabalhar sem meios materiais e organizacionais, em condições potencialmente estressantes, submetido a uma sobrecarga de trabalho com exigências cada vez maiores, que o levam a um estresse físico e emocional, que o desestabilizam e o conduzem ao adoecimento, à aposentadoria precoce ou ao abandono da profissão.

Há uma conexão entre as condições de trabalho do docente, que é obrigado exercer sua profissão numa luta constante entre entregar ao mercado o produto que o capitalismo espera ou formar seres pensantes. O fato é que trabalho docente tem suas especificidades e não é possível ignorar as pressões sofridas pelo professor no exercício da sua profissão.

Ademais, a sobrecarga de trabalho, aliada à falta de condições para exercer esse trabalho, ao empobrecimento, às exigências cada vez maiores, às frustrações, são fatores que provocam estresse físico e emocional com consequente adoecimento, readaptação, aposentadorias precoces ou abandono da profissão. Portanto, não é difícil concluir que o adoecimento e a readaptação, no mais das vezes, são reflexos da atividade docente dentro dessa política de educação que é fruto do sistema capitalista de produção.

A proposta do próximo capítulo é discutir como se dá a readaptação docente a partir das normativas brasileiras voltadas para a readaptação profissional no âmbito educacional.

## **CAPÍTULO II**

### **POLÍTICAS PÚBLICAS DO ESTADO DE GOIÁS DESTINADAS À REABILITAÇÃO E READAPTAÇÃO DE PROFESSORES**

Este segundo capítulo destina-se a apresentar e discutir as normas que fundamentam o processo de readaptação de função dos professores da rede estadual de ensino de Goiás. Esclareça-se que, em razão da estreita relação existente entre as políticas públicas de reabilitação profissional e social e de readaptação de função, ambas são comumente confundidas. Em virtude da proximidade entre as duas políticas, muitas vezes ao tratar da readaptação faremos referência também à reabilitação.

Com o intuito de entender a política de readaptação e sua aplicação aos professores da rede estadual de Ensino em Goiás, discutiremos as normas concernentes ao assunto no âmbito do Estado de Goiás e a relação delas com a Constituição Federal.

Pretende-se, durante a construção deste capítulo, comentar as previsões legais acerca do assunto e a aplicação dessas políticas públicas aos professores da SEDUC/GO.

Dessa forma, o capítulo propõe discutir a questão da readaptação de professores da rede estadual de educação do Estado de Goiás, trazendo informações insertas no Estatuto do Magistério do Estado de Goiás (Lei Estadual nº 13.909/01), com redação alterada pela Lei Estadual nº 20.757/2020, bem como na Lei Estadual nº 19.145/2015, que instituiu a Política de Segurança e Saúde no Trabalho do Servidor Público do Estado de Goiás e, ainda, no Decreto Estadual nº 9.729, de 15 de outubro de 2020, que regulamenta o processo de reabilitação e de readaptação funcional do servidor público civil e do magistério do estado de Goiás e, ainda, a EC103/2019 que elevou a readaptação ao patamar de direito constitucional.

Antes, porém, de discutir as normativas atuais que dispõem sobre o tema deste estudo, entende-se necessário fazer um percurso histórico na tentativa de compreender como foi desenvolvida a política de readaptação profissional nas normas federais e nos Estatutos do Magistério Público de Goiás.

## 2.1. Alguns precedentes históricos acerca da política de readaptação

Fazendo aqui uma digressão histórica para encontrar a origem da readaptação no Brasil, constata-se que essa política foi prevista em normas federais e estaduais, mas nem todas as normas lhe deram a mesma abordagem.

Assim, juntamos, no Quadro 3, as normas e ações que se entende importantes para dar às legislações atuais o formato que elas adquiriram.

**Quadro 3:** Precedentes históricos de normas e ações em relação à reabilitação profissional e readaptação de função (continua).

| Norma                        | Definição e ações acerca da Readaptação e Reabilitação                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1930 a 1945                  | No período de 1930 a 1945, em que o Brasil foi governado pelo presidente Getúlio Vargas, foram produzidas leis que tinham cunho assistencialista às pessoas com incapacidade do aparelho locomotor.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Decreto-Lei nº 7.036/1944    | Introduz o capítulo XIV com o título “Da adaptação profissional e do reaproveitamento do empregado acidentado” e, nos artigos 90 a 93, trata da readaptação profissional do acidentado.<br>Desse modo, no seu artigo 90, contempla a informação de que a readaptação profissional deve ser destinada aos incapacitados para o trabalho:<br>Artigo 90: A readaptação profissional é devida àqueles incapacitados <sup>2</sup> para o trabalho. Assim, lhes era restituída (...) “a capacidade na primitiva profissão ou em outra compatível com as suas novas condições físicas”. |
| 1950                         | Foi criado o Serviço de Reabilitação do Serviço Social da Indústria (SESI)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Lei Federal nº 3780/1960     | Reservou o capítulo X para tratar especificamente sobre a readaptação.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Decreto-Lei nº 48.959/1960   | Prevê a assistência educativa e a readaptação profissional, no intuito de promover aos “beneficiários da Previdência Social, quando doentes, inválidos ou de algum modo física ou mentalmente deficitários, com a amplitude que as possibilidades administrativas, técnicas e financeiras e as condições locais permitirem, os meios de reeducação ou readaptação profissional indicados para que possam trabalhar em condições normais”.                                                                                                                                        |
| 1968                         | Criação da Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Décadas de 1970 e 1980       | Constroem-se Centros de Reabilitação Profissional (CRP) e Núcleos de Reabilitação Profissional (NRP), para promoverem ações de reabilitação profissional.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 1978                         | A Lei Estadual nº 8.400, de 17 de janeiro de 1978, tem o seu art. 45 dedicado ao assunto da readaptação.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 1984                         | O artigo 25 e parágrafo único da Lei Estadual nº 9.631, de 17 de dezembro de 1984, define readaptação.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Constituição Federal de 1988 | A Constituição Federal de 1988 trata no capítulo II, arts. 194 a 204, sobre a Seguridade Social, em cuja definição prevê que:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

<sup>2</sup> A concepção de incapacidade teve sua evolução histórica nos dois últimos séculos (do século XIX aos dias atuais), refletindo as transformações políticas e sociais do trabalho nas sociedades capitalistas, embasadas pelo acúmulo do conhecimento médico-acadêmico e de outras disciplinas derivadas, como a fisioterapia e a terapia ocupacional, incorporada às práticas de reabilitação e permeadas por interesses e projetos em disputa, cuja hegemonia consolidou-se tanto no contexto macropolítico das políticas de proteção social quanto na dimensão micropolítica da organização dos serviços de atenção às pessoas com incapacidades. (MAENO; TAKAHASHI; LIMA, 2009, p. 55-56).

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                         | Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.<br>A seção II, dos artigos 196 a 200, trata da saúde como um direito que deve ser garantido por políticas públicas implantadas pelo Estado:<br>Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. |
| 1990                                    | Passa a vigorar a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que tem como objeto o regime jurídico dos servidores públicos federais.<br>No âmbito do Estado de Goiás, a Lei Estadual nº 11.336, de 19 de outubro de 1990, institui o regime jurídico do pessoal do magistério estadual e prevê a readaptação como forma de provimento de cargo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 1994                                    | O art. 16 e parágrafos da Lei Estadual nº 12.361, de 25 de maio de 1994, tratam da readaptação de função.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Em 1995                                 | Muda-se, estruturalmente, a reabilitação profissional na Previdência Social: são formadas equipes volantes para orientação profissional e equipe de extensão composta por médico perito e assistente social, para ampliar a permanência e o fortalecimento da reabilitação profissional.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Decreto nº 2.172, de 5 de março de 1997 | Regulamenta os Benefícios da Previdência Social - Plano de Modernização da Reabilitação Profissional, que propõe mudanças na área de Reabilitação Profissional. Contudo, as obrigações da Previdência Social encerram-se com a emissão do certificado de reabilitação profissional, de modo que não há nenhum compromisso com trabalhadores demitidos ou mesmo com aqueles cujo acolhimento não ocorria por parte da empresa.                                                                                                                                                                                                                 |
| 2001                                    | Entra em vigor o Estatuto do Magistério do Estado de Goiás, Lei Estadual nº 13.909/01.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 2015                                    | Lei Estadual nº 19.145/2015 institui a Política de Segurança e Saúde no Trabalho do Servidor Público do Estado de Goiás.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 2019                                    | EC 103/ 2019 eleva a readaptação a direito constitucional.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 2020                                    | Decreto Estadual nº 9.729, de 15 de outubro de 2020, regulamenta o processo de reabilitação e de readaptação funcional do servidor público civil e do magistério do estado de Goiás.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 2020                                    | Lei Estadual nº 20.757/2020 altera o Estatuto do Magistério do Estado de Goiás.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

Fonte: Adaptação da autora com base na legislação federal/estadual (2022).

Primeiramente, é importante compreender que, no Brasil, a ideia de reabilitação e readaptação foi inserida inicialmente no âmbito das leis previdenciárias. Durante seu governo, Getúlio Vargas realizou ações importantes em relação à previdência social e inseriu a política de reabilitação no mote dos direitos sociais.

Verifica-se que a readaptação foi prevista no Decreto-Lei nº 7.036/1944, que é uma norma federal criada para reformar a Lei de Acidentes do Trabalho. Destaques a serem citados são os arts. 90 a 93, nos quais a readaptação seria destinada ao profissional acidentado, sem sequer mencionar qualquer outra situação que viesse a afastar o trabalhador de seu ofício por problemas de saúde.

A criação do Serviço de Reabilitação do Serviço Social da Indústria (SESI) em 1950, teve sua importância marcada pela visão de que o reabilitado poderia retornar ao exercício de funções produtivas.

Também abordou o assunto o Decreto-Lei nº 48.959/1960, que aprovou o regulamento da previdência social e assegurou genericamente aos seus beneficiários, em caso de acometimento por alguma doença ou invalidez que os tornasse física ou mentalmente deficitários, a readaptação profissional para que pudessem continuar laborando.

Outro marco importante é a Lei Federal nº 3780, de 12 de julho de 1960, que tinha como objeto a Classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo, estabelecendo os vencimentos correspondentes e prevendo a implantação do novo sistema de classificação de cargos. Essa norma reservou seu cap. X para tratar especificamente sobre a readaptação, nos arts. 43 a 48. Verifica-se no dispositivo uma relação entre a readaptação e o desvio de função.

Ademais, a Lei Federal nº 3.780/1960 assegurava ao funcionário o direito ao enquadramento em outro cargo, desde que ele tenha exercido ininterruptamente, por prazo superior a 2 (dois) anos, funções diversas à do cargo ocupado ou por mais de 5 (cinco) anos até 21 de agosto de 1959. É importante mencionar também que há exigências para o exercício do direito à readaptação, entre elas o ônus da prova de que o desvio de função foi proveniente da necessidade do serviço e que perdurou em razão da mesma necessidade, sendo previsto, nesse caso, que o desvio deve durar por pelo menos dois anos sem interrupção, em atividade que necessariamente teria que ser exercida permanentemente.

Em 29 de novembro de 1960, passou a vigorar o Decreto nº 49.370, de 1960, regulamentando a readaptação – de que trata a Lei nº 3.780, de 12 de julho de 1960 – e relacionando-a com o desvio de função, fixando o desvio advindo e subsistente por necessidade absoluta do serviço, para função exercida permanentemente por mais de dois anos, como condição para a readaptação.

Apesar da implementação da prática de reabilitação profissional pela Previdência Social em 1943, durante o Governo de Getúlio Vargas, apenas em 1967, com a estatização do Seguro do Acidente de Trabalho, é que foi garantida pela primeira vez uma fonte de custeio permanente para esse fim, tornando-o uma obrigação legal. Por sua vez, a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS) de 1968 previu àqueles segurados que recebiam o auxílio-doença o direito à reabilitação profissional.

Nas décadas de 1970 e 1980, a construção dos Centros de Reabilitação Profissional (CRP) e dos Núcleos de Reabilitação Profissional (NRP) foi um marco

importante que, contudo, foi marcado pela priorização da reabilitação/readaptação daqueles que se acidentavam enquanto estavam trabalhando.

O Estatuto do Magistério Público do Estado de Goiás (Lei Estadual nº 8.400/1978) trouxe a previsão de que a readaptação seria forma de provimento de cargo público (entendimento que prevalece até o momento atual) e dedicou apenas os dois primeiros parágrafos do art. 45 para a questão, fixando-a como a transferência do servidor do magistério para cargo integrante do mesmo quadro de pessoal ou não, desde que mais compatível com a capacidade física, intelectual ou vocacional do servidor. A previsão era de que essa readaptação dependeria de perícia médica, seria realizada por meio de decreto e dando ao servidor a opção, caso fosse de seu interesse e manifestado de forma expressa, de ser readaptado em cargo de vencimento inferior.

Em 1º de janeiro de 1985 entrou em vigor o novo Estatuto do Magistério Público Estadual, Lei Estadual nº 9.631/1984, que no art. 25 e parágrafo único abordou e replicou o entendimento da norma anterior acerca da readaptação. Contudo, esta Lei foi revogada em 22 de fevereiro de 1988, pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Goiás e de suas Autarquias.

Por sua vez, a Lei Estadual nº 10.460/88 ocupa-se do assunto nos artigos 129 a 134 e apresenta o conceito de readaptação no art. 129 nos seguintes termos:

Art. 129 - Readaptação é a investidura do funcionário em outro cargo mais compatível com a sua capacidade física, intelectual ou quando, comprovadamente, revelar-se inapto para o exercício das atribuições, deveres e responsabilidades inerentes ao cargo que venha ocupando, sem causa que justifique a sua demissão ou exoneração, podendo efetivar-se de ofício ou a pedido.

A Constituição Federal de 1988, embora tenha sido apelidada de “Constituição cidadã”, em razão do número de direitos garantidos em seu texto, só menciona a readaptação no art. 40, *caput*, destinado ao Regime Próprio de Previdência Social, prevendo, no § 1º, inciso I, que será aposentado aquele servidor abrangido por este regime quando a perícia médica constatar, ao avaliar as suas condições físicas ou psicológicas, a incapacidade para o trabalho; sendo insusceptível de readaptação, seria aposentado. Por conseguinte, não se refere exatamente à readaptação como um direito.

No âmbito federal vigora o regime jurídico dos servidores públicos federais, sob o nº de 8.112/1990, que no art. 24, §§ 1º e 2º, traz a readaptação como um direito e, além de seu conceito, os requisitos para que ela ocorra:

A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitados 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.

Registre-se que a Lei Estadual nº 11.336, de 19 de outubro de 1990, que institui o regime jurídico do pessoal do magistério público do Estado de Goiás, previu a readaptação como forma de provimento de cargo. O artigo 16 dessa norma apresentava apenas três parágrafos, prevendo que a readaptação seria efetivada de ofício ou a pedido, para cargo de igual vencimento, e o professor que não se ajustasse às condições de trabalho após o período de readaptação teria sua capacidade física e mental reavaliada pela Junta Médica Oficial e, julgado inapto, seria aposentado.

É importante ressaltar ainda que a Lei Estadual nº 11.336/90 exclui o pessoal do magistério do ensino superior e, seguindo o entendimento da lei federal, também prevê a readaptação como forma de provimento de cargo.

A partir da entrada em vigor da Lei Estadual nº 12.361, de 25 de maio de 1994, por força de seu art. 210, deixam de ser aplicadas aos professores as disposições da Lei nº 10.460, de 22 de fevereiro de 1988. Contudo, com relação à readaptação, seu art. 16 e parágrafos reproduzem o teor do Estatuto anterior.

O Decreto nº 2.172, de 5 de março de 1997, aprovou o Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, que previu, em seu artigo 152, III, § 4º, “b”, que não receberia o auxílio-acidente aquele segurado que após o acidente pudesse ser readaptado em outra função.

O atual Estatuto e o Plano de Cargos e Vencimentos do Pessoal do Magistério de Goiás entrou em vigor em 2001, sendo alterado em 2020 pela Lei Estadual nº 20.757/2020. Esta Lei destinou o artigo 46 e seus parágrafos para versar sobre a readaptação, dando-lhe a feição que tem atualmente.

A Política de Segurança e Saúde no Trabalho do Servidor Público do Estado de Goiás foi instituída pela Lei Estadual nº 19.145/2015, que trouxe previsões importantes para os servidores públicos do Estado, como a instituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e o Serviço Especializado em Segurança

e Medicina do Trabalho (SESMT), assentando ainda os deveres para os dirigentes de órgãos e para os servidores.

Trata-se de uma lei que foi pensada e resultou da atuação do Ministério Público do Estado em todos os trâmites. Por meio desta norma foi instituída a obrigatoriedade de exames ocupacionais e de informação aos servidores sobre os riscos dos ambientes e processos de trabalho. Desta feita, também disciplina a reabilitação profissional e a readaptação de função.

Em 13 de novembro de 2019 entrou em vigor a Emenda Constitucional nº 103, que promoveu uma reforma nas regras relativas à concessão dos benefícios previdenciários e constitucionalizou expressamente a readaptação como um direito.

Destaca-se que o Decreto Estadual nº 9.729, de 15 de outubro de 2020, regulamentou o processo de reabilitação e de readaptação funcional do servidor público civil e do magistério do Estado de Goiás, trazendo os conceitos, estabelecendo objetivos, critérios para concessão e disciplinando os procedimentos e as previsões de resultados.

Em 28 de abril de 2020, entrou em vigor a Lei Estadual nº 20.757/2020, que alterou o Estatuto do Magistério do Estado de Goiás, com modificações que modernizaram o Estatuto anterior, na medida em que foram inseridas a possibilidade de licença por adoção de adolescentes e a equiparação da duração da licença-maternidade e da licença-paternidade em caso de nascimento de filho e adoção. Contudo, em relação à política de readaptação não houve alteração significativa.

Se fizermos uma análise das políticas mencionadas neste histórico, chegaremos à conclusão de que houve um avanço substancial em relação às propostas legislativas, notando-se o desenvolvimento de uma visão mais humanizada do processo de readaptação ao longo das normas. Embora se constate que, na prática, muito do que está escrito não sai do papel.

A exemplo disso, verifica-se que a Lei Estadual nº 19.145/2015 traz um enfoque importante na questão da prevenção, educação, orientação e atenção como forma de evitar, no ambiente de trabalho, adoecimentos, agravamentos das condições de saúde, acidentes e mortes de trabalhadores, através da implementação de ações orientadas para esses objetivos. Contudo, essas ações não existem na prática.

Dessa forma, se não existem ações de prevenção, vigilância e atenção à saúde, a administração pública só constata os adoecimentos e tenta, por meio da reabilitação, reverter a situação do servidor. Ou seja, somente depois que o servidor

apresenta redução na capacidade laboral é que são adotadas medidas paliativas para evitar as aposentadorias precoces.

Ademais, há um contrassenso quando se propõe prevenção à doença e, ao mesmo tempo, submete-se os professores a situações de penúria, humilhação, exploração, estresse, insegurança, desvalorização, baixos salários e esgotamento físico e mental. Ora, a proletarização e a precarização do trabalho docente são causadoras de doenças.

Por conseguinte, embora as políticas voltadas para a readaptação demonstrem uma intenção de humanização, observa-se nas últimas décadas um processo cada vez mais intenso de mudanças na ordem econômica e social que afetam substancialmente o trabalho do professor e a sua saúde.

A seguir, abordaremos as noções gerais sobre readaptação de função, abordando como essa política é retratada pelos autores de referência, pela Constituição Federal e pelas normas vigentes no Estado de Goiás.

## 2.2. Noções gerais sobre as políticas de reabilitação e readaptação

Primeiramente, é importante esclarecer as circunstâncias em que a Junta Médica Oficial do Estado decide pela reabilitação ou pela readaptação. A Gerência Central de Saúde e Segurança do Servidor (GCSSS), valendo-se do Despacho nº 6607/2021 GEQUAV, explicou que:

Em relação aos critérios periciais para conclusão, é concedida a reabilitação quando verificado que o comprometimento para o labor apresentado é parcial e temporário. Quando verificada a incapacidade parcial e permanente ou, ao final do processo de reabilitação profissional o servidor será readaptado em decorrência das restrições definitivas que inviabilizam a realização das atividades essenciais do seu cargo originário. Entretanto o servidor poderá ser aposentado por invalidez, quando julgado incapaz para o serviço público. (GOIÁS, 2021, s/p).

Já o art. 4º do Decreto Estadual nº 9.729/2020 prevê que:

Art. 4º Ao término do processo de reabilitação profissional e social, o servidor deverá ser reavaliado pela Junta Médica Oficial e, mediante emissão de parecer conclusivo, poderá:

I – **retornar às atribuições plenas do cargo, quando verificada a recuperação do seu estado de saúde, bem como sua habilidade profissional para o exercício delas;**

II – ser readaptado em decorrência de restrições de saúde definitivas que inviabilizam a realização das atividades essenciais do seu cargo originário, após ter sido submetido ao processo de reabilitação; ou

III – ser aposentado por invalidez, quando julgado incapaz para o serviço público.

Parágrafo único. Na avaliação inicial de reabilitação profissional e social, se for verificado que as condições restritivas de saúde são definitivas, poderá ser imediatamente indicada a readaptação ou a aposentadoria por invalidez, conforme o caso. (Grifo nosso).

Por conseguinte, é preciso fazer uma distinção entre a reabilitação profissional e social e a readaptação de função. Para fazê-lo, lançamos mão da reprodução de conceitos expressos nas normas que serviram de consulta para este estudo. Nesse exercício, apresenta-se o artigo 2º, I, do Decreto Estadual nº 9.729/2020, segundo o qual:

Reabilitação profissional e social: o conjunto de medidas adotadas em caráter temporário que visa ao aproveitamento do potencial laborador residual do servidor efetivo portador de restrições em sua saúde física, mental e/ou sensorial, em atividades laborais compatíveis com suas limitações. (Art. 2º, I, do DECRETO ESTADUAL nº 9.729/2020);

Readaptação: o provimento do servidor em outro cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com as limitações que tenha sofrido em sua capacidade física, mental e/ou sensorial, verificadas em inspeção pericial pela Junta Médica Oficial do Estado. (Art. 2º, II, do DECRETO ESTADUAL nº 9.729/2020).

A Lei Estadual nº 13.909/2001, com a redação dada pela Lei Estadual nº 20.757/2020, conceituou a readaptação no seu art. 46 como sendo “a investidura do professor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção realizada pela Junta Médica Oficial do Estado”.

Essas definições iniciais são necessárias para entendermos a complexidade que é a readaptação de um servidor público e, no caso do nosso estudo, a do professor, porque ocorre o procedimento de movimentação de um cargo inicial ou de origem, que é o de professor que exerce a docência, para um novo cargo que, na prática, nem sempre engloba funções consideradas de magistério, mas novas atividades em um trabalho que pode, inclusive, mudar de local.

A readaptação apresenta muitos objetivos, dependendo do foco que se dá a essa política pública. Resumidamente, pode-se dizer que a readaptação tem objetivos sociais e econômicos ao permitir que permaneçam ativos servidores que possuem capacidade laborativa residual para o exercício de atividade produtiva, evitando, assim, aposentadorias precoces.

É relevante compreender que a readaptação é uma política pública que está fundamentada nos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

No caso do professor, a readaptação é comumente entendida como o afastamento do seu ofício na regência de sala de aula e sua lotação em outras funções condizentes com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica. No âmbito do serviço público de educação, geralmente isso acontece dentro do respectivo sistema educacional, na própria rede de ensino, como, por exemplo, funções em bibliotecas, secretarias, diretorias, trabalhos de natureza administrativa diversos. Isso ocorre quando o docente perde as condições físicas ou psicológicas para exercer efetivamente suas funções específicas na sala de aula. Após um longo processo de sucessivas licenças médicas, ocorre, via de regra, a readaptação.

Mas acontece que existem critérios para se efetivar essa readaptação, ou seja, após uma avaliação pericial da capacidade laborativa, realizada por meio de inspeção da junta médica oficial do Estado, será indicada ou não a readaptação.

Ressalte-se também que uma das definições necessárias a essa discussão é sobre provimento e vacância. São importantes porque a readaptação é um procedimento que afeta a vida funcional do servidor. Mais especificamente, é uma forma de provimento de cargo público em que o servidor deixa um cargo de origem específico e preenche outro que, segundo a perícia médica, lhe é mais “adequado” do ponto de vista da sua saúde física e psicológica. É um favor que ocorre num dado período, provisoriamente ou até incidir em aposentadoria.

A seguir, iniciaremos as discussões por meio do diálogo com autores que versam sobre a temática da reabilitação e da readaptação de função. Voltemos, portanto, ao conceito segundo o qual a readaptação é uma forma de provimento de cargo. Segundo Di Pietro (2016), provimento é um ato administrativo de preenchimento de cargo público feito pela autoridade competente. Diz-se provimento originário quando não há vínculo anterior entre o servidor e a administração pública e ocorre com a nomeação. Por outro lado, provimento derivado é aquele no qual já havia vínculo anterior entre o servidor e a administração pública.

Por conseguinte, a readaptação é a forma de provimento derivado em cargo público, no caso de limitação física ou mental sofrida, isto é, quando o servidor se torna inapto para exercer as funções do cargo que ocupa. Diz-se derivado, pois o

servidor já possuía um vínculo anterior com a administração pública. Já a vacância é o ato administrativo pelo qual o servidor é destituído do cargo, emprego ou função. (PIETRO, 2016).

A readaptação como a temos hoje é uma conquista para todos os trabalhadores e servidores públicos, inclusive para o professor que, em decorrência de suas atividades laborais, fica acometido de doenças e precisa deixar, provisória ou definitivamente, a docência, sendo a readaptação o instituto indicado para tal.

Sabemos que qualquer pessoa precisa de satisfação e qualidade de vida para ter sucesso em sua atuação profissional, principalmente quando se trata do professor, cuja atividade laboral influencia a vida de outras pessoas. Daí a importância da readaptação para o profissional que tem a sua capacidade laboral reduzida em razão de enfermidade que o afete física e/ou emocionalmente.

Ao longo deste trabalho, descobrimos que o procedimento de readaptação ocorre por meio de um percurso longo e complexo e, durante esse processo, o professor vai se deparando com uma burocracia interna que perpassa procedimentos administrativos e jurídicos.

Especificamente no estado de Goiás, de acordo com o Manual de Perícia Médica da Secretaria de Estado de Administração, a readaptação é uma decisão médico-pericial fundamentada no binômio Saúde x Trabalho, amparada legalmente.

O art. 46, do Estatuto do Magistério do Estado de Goiás, Lei Estadual nº 13.909/01, com redação dada pela Lei Estadual nº 20.756/2020, apresenta a seguinte definição:

Art. 46. Readaptação é a investidura do professor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção realizada pela Junta Médica Oficial do Estado. Para os efeitos do Decreto nº 9.729/2020 considera-se readaptação: o provimento do servidor em outro cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com as limitações que tenha sofrido em sua capacidade física, mental e/ou sensorial, verificadas em inspeção pericial pela Junta Médica Oficial do Estado. (GOIÁS, 2020).

Em outras palavras, a readaptação é a investidura do servidor efetivo em cargo cujas funções sejam compatíveis com as limitações de ordem física ou emocional nas quais o professor adoecido se encontra.

Assim, a readaptação pode se dar a pedido ou de ofício, quando o caso não configura a necessidade de licença para tratamento de saúde nem de aposentadoria por invalidez. Se o servidor se encontra em licença médica e, em determinado

momento, os peritos entendem que ele não conseguirá recuperar totalmente a sua capacidade laboral, podem opinar pela readaptação.

As informações trazidas nesta seção tiveram o condão de situar as abordagens acerca da readaptação de função nas normas federais e estaduais selecionadas para este estudo.

O tópico seguinte servirá para traçar um paralelo entre a reabilitação profissional e social e a readaptação de função, no sentido de mostrar que as duas políticas possuem em comum o fato de serem destinadas ao professor adoecido, mas que a reabilitação, quando necessária, antecede a readaptação e tem a natureza de ser provisória.

### **2.3. Reabilitação profissional e social**

Como vimos, a readaptação ocorre quando o servidor, estável ou não, havendo sofrido uma limitação física ou mental em suas habilidades, torna-se inapto ao exercício do cargo que ocupa. Todavia, se não é caso de invalidez permanente, pode ainda exercer outro cargo para o qual a limitação sofrida não o inabilite. (ALEXANDRINO; PAULO, 2019).

De sorte que, na prática, a readaptação é uma oportunidade importante para que o docente, em razão de uma limitação física ou mental que o impossibilite continuar o exercício da docência, possa continuar exercendo um outro ofício. Isso nos remete à importância do trabalho para o ser humano, sob a visão de que o labor proporciona realização à pessoa que com ele contribui socialmente, repassando conhecimento e sentindo-se útil.

Destarte, a reabilitação profissional e social, no caso do professor que esteja inapto para assumir a docência, é um processo que visa à recuperação de sua habilidade profissional para o exercício da atividade produtiva no serviço público estadual, bem como a sua integração ou reintegração social que, sempre que necessário, antecede o próprio processo de readaptação (GOIÁS, 2001, art. 46, § 3º).

Ao exercer um ofício, o indivíduo melhora a sua autoestima e tem a oportunidade de produzir conhecimento, bens e manter relações interpessoais, além de garantir a sua subsistência. Também, em tese, é uma oportunidade de o servidor que tem uma limitação sentir-se valorizado e reconhecido.

A Reabilitação Profissional desenvolvida por equipes multiprofissionais, articulada em ações assistenciais, de profissionalização e de intervenção nos ambientes de trabalho geradores de acidentes de trabalho e doenças profissionais, pode ser uma via importante de superação do modelo tragédia pessoal vigente na sociedade, e como tal, nos sistemas previdenciários, centrado em critérios excludentes de regulação moral. (MAENO; TAKAHASHI; LIMA, 2006, p. 56).

No âmbito da administração pública, o servidor público estatutário, ocupante de cargos providos por meio de concurso público em conformidade com o art. 37, II, da Constituição Federal, sejam eles estáveis ou não, se adoecer e perder sua capacidade laborativa plena é readaptado ou aposentado por invalidez.

Por conseguinte, se a perícia considerar que a redução da capacidade laboral do servidor é irreversível, ele será aposentado.

O § 1º, Art. 13, do Decreto Estadual nº 9.729, de 15 de outubro de 2020, que regulamenta o processo de reabilitação e de readaptação funcional do servidor público civil e do magistério do Estado de Goiás, diz:

Art. 13. Ao final do processo de reabilitação profissional e social, o servidor será readaptado quando não apresentar melhora significativa em seu estado de saúde física e/ou mental, o que deverá ser comprovado por exame médico ocupacional, com a indicação da impossibilidade de realização de atividades consideradas essenciais ao cargo original, desde que isso não se configure como necessidade de aposentadoria por invalidez.

§ 1º A **readaptação será precedida, sempre que se fizer necessário, de reabilitação profissional e social do servidor**, de forma a recuperar sua habilidade profissional para o exercício de atividade produtiva no serviço público estadual, bem como a sua integração e ressocialização. (GOIÁS, 2020, grifo nosso).

Quanto aos docentes, o ideal seria que os professores em processo de reabilitação ou readaptados sejam mantidos em funções de magistério até o possível retorno a essa atividade, de modo a não interferir no futuro direito à concessão de aposentadorias especiais. É importante clarear que, para a concessão da aposentadoria especial de professor, devem ser computadas, exclusivamente, as funções definidas como de efetivo magistério, na forma regulamentada pelo § 2º do art. 67 da Lei nº 9.394/1996 (BRASIL, LDB 9394/1996), com a alteração promovida pela mencionada Lei nº 11.301/2006.

Eis que as funções de magistério compreendem, além das restritas em sala de aula, a correção de provas, o atendimento aos pais e alunos, a preparação de aulas, a coordenação, o assessoramento pedagógico e, ainda, a direção de unidade escolar.

Sob esse entendimento, a legislação ainda prevê que a reabilitação profissional e social do servidor, se necessária, ocorra antes da readaptação, por ser esse um

processo que possibilita maior êxito à recuperação profissional, promovendo também sua integração e sua ressocialização. Esse seria o processo ideal.

A partir dessa visão inicial, veremos como as normativas podem ser extremamente burocráticas e distantes, na prática, dos objetivos propostos para essas políticas.

Feitas as considerações precedentes, a próxima seção requer um estudo mais aprofundado da política de readaptação prevista no Estatuto do Magistério atual, no Decreto que regulamenta essa política e na EC/103 que ascende a readaptação ao grau de direito constitucional.

#### **2.4. A Readaptação nas normativas do Estado de Goiás e na Constituição Federal**

Esta seção pretende discutir as normativas estaduais voltadas para a readaptação profissional no âmbito educacional.

Nessa discussão, a Lei Estadual nº 19.145, de 29 de dezembro de 2015, que dispõe sobre a Política de Segurança e Saúde no Trabalho dos Servidores Públicos do Poder Executivo, apresenta, em primeiro plano, as finalidades e as estratégias partícipes dessa política, que destina o seu capítulo IV para tratar, especificamente, sobre a reabilitação profissional e a readaptação de função dos servidores públicos do poder executivo do Estado de Goiás.

A Lei Estadual nº 19.145/2015 aponta ações que deveriam ser efetuadas na prevenção da saúde dos servidores, conforme se verifica no art. 1º da norma:

Art. 1º Esta Lei institui, no âmbito da Administração Pública direta e indireta do Poder Executivo, a Política de Segurança e Saúde no Trabalho dos Servidores Públicos, que consubstancia o conjunto de princípios, diretrizes e estratégias para o desenvolvimento de atenção integral à saúde no trabalho, com ênfase nas ações de vigilância, assistência e educação em segurança e saúde.

Da leitura do artigo referenciado, extrai-se que o legislador previu para a implementação desta política um conjunto de princípios, diretrizes e estratégias destinadas ao desenvolvimento da atenção integral à saúde no trabalho, com destaque nas ações de assistência e educação em segurança e saúde.

Quando se volta o olhar para os princípios propostos constata-se que essa política é destinada a todos os servidores públicos do poder executivo, sem distinção

ou discriminação, e que todos deveriam ter acesso às ações dessa política, atendendo o servidor em todas as suas necessidades relacionadas à saúde.

Contudo, quando essa política apresenta a equidade como um dos seus princípios, prevendo que todos são iguais quanto ao direito à saúde no trabalho, isto significa, na prática, que também em sua implantação ela deve atender a cada pessoa em sua singularidade, levando em consideração as condições pessoais de cada um, ou seja, dando atenção maior aos que mais necessitam, tratando-os diferentemente daqueles que estão em situação mais vantajosa. Daí a máxima: “Tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais”.

Também estão previstos os princípios de efetividade e eficácia, que nos conduzem à ideia de realização daquilo que está sendo proposto na política, transformando uma situação para alcançar um resultado desejado, que no caso seria a real proteção à segurança e saúde do servidor.

Em relação aos princípios, é importante mencionar os da intersectorialidade, multidisciplinariedade e participação dos servidores. Considerando cada um deles particularmente, concluímos que a intenção do legislador é a de integração e participação de servidores, das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, de gestores de planos de saúde e previdência, de órgãos e entidades com formação em diversas áreas em colaboração mútua no planejamento e execução das ações que tenham objetivos relacionados à proteção da saúde e segurança do trabalhador público do poder executivo do Estado de Goiás.

Não menos importante é o princípio da proteção, cuja finalidade é a de garantir a proteção da saúde do servidor por meio de resolução de conflito aparente entre as normas técnicas de saúde, higiene e segurança no trabalho.

Da simples leitura dessa política, extraímos a importância dada pelo legislador às ações de prevenção e acompanhamento dos servidores em suas atividades laborais, visando detectar precocemente situações prejudiciais à saúde e indícios de adoecimento para entrar com ações que possam impedir a evolução ou o agravamento da saúde dos profissionais.

Observa-se ainda, pela utilização dos equipamentos de segurança, a preocupação com a prevenção a acidentes de trabalho.

Na mesma direção, há a previsão de participação dos servidores nas ações tanto de prevenção e orientação quanto de acompanhamento e avaliação. As aspirações do legislador transmitem a visão de que, se o servidor estiver integrado

nas ações supraditas, será mais fácil prevenir, diagnosticar e tratar qualquer problema que possa evoluir para o afastamento do servidor definitivamente.

Ademais, ações preventivas ao afastamento de servidores têm o propósito não só de manter o servidor ativo em sua função, mas também de assegurar a melhor opção econômica, uma vez que o adoecimento e o consequente afastamento do profissional aumenta os gastos com a reposição de pessoal, além da manutenção durante afastamento e outras despesas no sistema de saúde.

Conforme já mencionado anteriormente, o Estatuto do Magistério Público do Estado, Lei Estadual nº 13.909/01, alterada pela Lei Estadual nº 20.757/2020, também destina o seu art. 46 para tratar, de forma resumida, da readaptação de professores.

O Estatuto do Magistério prevê que a readaptação poderá ser processada a pedido do professor ou de ofício, para uma função de igual vencimento, com todos os direitos e vantagens e, preferencialmente, no mesmo local de exercício ou lotação do professor, resguardando sua jornada de trabalho anterior à readaptação. (GOIÁS, 2001, art. 46, § 1º).

Outro ponto é o de que a readaptação poderia importar em alteração na carga horária, no quesito jornada de trabalho. Embora o Estatuto preveja que a jornada de trabalho anterior à readaptação seja resguardada, na prática isso não acontece. A Lei Estadual nº 13.909/01 prevê que a jornada de trabalho do professor será de 20, 30 ou 40 horas semanais.

Todavia, na prática, devido ao *déficit* de docentes na rede pública de ensino, aos professores que não estavam em acúmulo de cargos públicos era permitido, caso quisessem, fazer complementação de carga horária. Dessa forma, alguns professores chegavam a cumprir uma jornada de até 60 (sessenta) horas semanais, dado que eles não trabalham por hora-relógio.

Se, em virtude da baixa remuneração, o docente optava em cumprir uma jornada de 60 (sessenta) horas semanais, após a readaptação ele já não poderia mais realizar essa jornada e, conseqüentemente, sua remuneração não seria mais a mesma. No tocante, contudo, é imprescindível esclarecer que, atualmente, a SEDUC não permite mais ao professor ultrapassar a jornada de 40(quarenta) horas semanais na mesma matrícula.

§ 2º. A readaptação será efetivada em atividades compatíveis com a limitação sofrida, preferencialmente no mesmo local de exercício ou lotação do professor, respeitados a habilitação exigida no concurso público, o nível de

escolaridade e a equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o professor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.

§ 4º. A readaptação, que se dará sem prejuízo da remuneração do professor, implica inspeção periódica pela Junta Médica Oficial do Estado.

§ 5º. Constatada a cessação da limitação física ou mental que originou a readaptação, o professor retornará às atribuições e responsabilidades integrais do cargo ocupado.

§ 6º. Se julgado definitivamente incapaz para o serviço público, o readaptando será aposentado. (GOIÁS, 2001, art. 46).

À vista do exposto, tem-se que a lei pretende garantir tanto a remuneração quanto a jornada do readaptado, que deve ser considerada em virtude das limitações bem como das novas atividades que serão desenvolvidas.

Não é demais destacar que, em relação à jornada de trabalho, o readaptado teme ser prejudicado ao perder o direito à aposentadoria especial, uma vez que o servidor modulado em função administrativa deixa de contar prazo para aposentadoria especial, já que esta é destinada àquele que exerce função de magistério na educação básica.

Assim sendo, uma vez que não se tenha a preocupação de manter o professor readaptado exercendo função de magistério, requisito que garante o seu direito à aposentadoria especial, aquele modulado em função administrativa sofre por serem acrescentados 05 (cinco) anos ao tempo necessário para sua inativação, ou o tempo que o docente permanecer em função administrativa.

Aqui, é interessante recordar que a Lei Federal n.º 11.301/2006 introduziu o § 2.º ao art. 67 Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n.º 9.394/1996), com a seguinte redação:

§ 2º. Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, **são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas**, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, **além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico**. (BRASIL, 2006, art. 67, grifo nosso).

Porquanto, ao deixar de exercer funções consideradas de magistério, o readaptado perde o direito à aposentadoria especial garantida constitucionalmente.

A readaptação passou a ter previsão constitucional a partir da promulgação da Emenda Constitucional nº 103/2019, que acrescentou o § 13 ao art. 37 da CF/88. O referido parágrafo prevê que somente poderá ser readaptado quem for titular de cargo

efetivo. A norma constitucional manteve, ainda, a previsão de que a readaptação deve ocorrer em cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a limitação sofrida pelo servidor enquanto essa perdurar. Considerando que a EC nº 103/2019 conferiu nova redação ao art. 40, § 1º, que trata dos requisitos indispensáveis para a aposentadoria por invalidez, pode-se concluir que o servidor em estágio probatório também poderá ser readaptado:

Art. 40 (...) § 1º O servidor abrangido por regime próprio de previdência social será aposentado: I - por incapacidade permanente para o trabalho, no cargo em que estiver investido, quando insuscetível de readaptação, hipótese em que será obrigatória a realização de avaliações periódicas para verificação da continuidade das condições que ensejaram a concessão da aposentadoria, na forma de lei do respectivo ente federativo. (BRASIL, 2019).

Da leitura das normas citadas, surge a conjectura de que, quando o professor readaptado passa a exercer as funções de outro cargo, pode-se considerar que houve o desprovidimento do cargo de origem, que era o de professor, para haver um novo provimento em outro cargo. Sobre isso, o artigo 14-A, inciso VII, da Lei Estadual nº 13.909/01, com redação dada pela Lei Estadual nº 20.757/20, prevê que o cargo de professor será provido por readaptação. Portanto, readaptação é uma forma de provimento de cargo público. Isso quer dizer que, quando ocorre esse procedimento, temos um novo provimento e, nesse sentido, surge a preocupação com a remuneração, sobretudo porque com novo cargo se tem novo provento e é muito provável que seja um cargo com estrutura remuneratória diferente da remuneração da docência.

Nesse contexto de provimento e de vacância, no qual estão envolvidos os cargos públicos e, em particular, o do professor, as políticas que regem essas carreiras muitas vezes geram conflitos de entendimento e processos de disputas.

Para dirimir qualquer dúvida, a temática foi apreciada pela Procuradoria Geral do Estado que, valendo-se do Despacho nº 2203/2020 GAB, manifestou o entendimento de que é juridicamente adequado admitir que a readaptação configura hipótese de provimento e vacância dos cargos, implicando, portanto, vacância do cargo de origem e provimento no novo vínculo a ser formado.

Essa previsão, inserta no Estatuto e no Plano de Cargos e Vencimentos do Pessoal do Magistério estabelecendo que a readaptação é forma de provimento e vacância, constitui a maior prova da real distância entre a política proposta para os professores do Estado de Goiás e a prática, uma vez que não existem cargos nos

quadros de profissionais da Secretaria de Estado da Educação que permitam readaptar o docente em conformidade com as exigências legais. Disso decorrem as seguintes constatações: a) o professor readaptado continua ocupando o cargo de professor, mas exercendo função administrativa; b) ao deixar de exercer funções de magistério, o docente perde o direito à aposentadoria especial, aos 15 (quinze) dias de recesso escolar e, no caso dos professores que laboram em escolas de tempo integral (CEPIs), a Gratificação de Dedicação Plena e Integral (GDPI) de professor que, no momento atual, é de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) para jornada de quarenta horas (valor que é substituído por outro muito inferior); c) pelo fato de ocupar o cargo de professor, o readaptado mesmo exercendo função administrativa, por exigência da Lei Estadual nº 13.909/01, será obrigado a gozar trinta dias consecutivos de férias, ou seja, não lhe é permitido o parcelamento de férias da mesma forma que os ocupantes de cargo administrativo.

Em relação ao que ocorre hoje na SEDUC, chega-se à conclusão de que, quando o professor readapta em função administrativa, ele não adquire os direitos conferidos aos ocupantes de cargo administrativo, e ainda perde alguns direitos decorrentes do cargo de professor que ele possuía. Portanto, neste caso, a readaptação se torna mais um fator de precarização para o docente.

É oportuno, ainda, ponderar acerca da questão que envolve a habilitação e a escolaridade do cargo de destino a ser provido pelo readaptado, vez que, de modo geral, é benéfico, não só para o servidor, mas também para a administração, que o readaptado ofereça sua força de trabalho em cargo de escolaridade e habilitação compatíveis com o seu cargo de origem.

Em situação inversa, em caso excepcional, há a possibilidade de incorrer em situações indesejáveis, como no caso em que o(a) servidor(a) é readaptado em cargo que exige habilitação ou nível de escolaridade diversos do seu cargo de origem, criando uma situação de quebra de isonomia entre servidores que exercem idêntica função.

Mas o ponto no qual devemos nos deter é a interpretação quanto à compatibilidade entre o cargo de origem e o cargo de destino a ser ocupado pelo readaptado. Pela redação do parágrafo, é possível interpretar que os cargos de origem e de destino não precisam, necessariamente, possuir os mesmos requisitos legais de escolaridade e habilitação. Infere-se, pela redação, que é suficiente que as atribuições do cargo de destino sejam compatíveis com a limitação apresentada pelo

servidor. Nesse entendimento, se o cargo de destino possui as atribuições compatíveis, para provê-lo basta que o readaptado possua a habilitação e a escolaridade necessárias ao seu provimento.

Ademais, nessa interpretação, é possível também o entendimento de que a intenção do constituinte é de que o(a) readaptado(a) mantenha a remuneração do cargo de origem. Dessa feita, o constituinte expressou a intenção em garantir a irredutibilidade de vencimentos do(a) readaptado(a), o que, na prática, pode ser que não aconteça.

Todavia, é necessário fazermos uma reflexão para entendermos melhor essas nuances da norma constitucional.

Quando a administração pública promove a readaptação de um servidor, deixa de inativá-lo por invalidez e, ao mesmo tempo, ele permanece oferecendo sua força de trabalho. Conclui-se que essa política não foi criada, com a intenção de “burlar” as normas do concurso público pelo qual o(a) servidor(a) ingressou na carreira. Na prática, constitui uma maneira de possibilitar ao servidor seu retorno à atividade, haja vista que ele ainda está ativo.

## **2.5. Atuação da SEDUC e da GCSSS no processo de readaptação de função**

Atualmente, é o Decreto Estadual nº 9.729, de 15 de outubro de 2020, que regulamenta o processo de reabilitação e de readaptação funcional do servidor público civil e do magistério do estado de Goiás.

Os procedimentos de reabilitação profissional e social e de readaptação de função do servidor público civil e do magistério dos órgãos e das entidades da administração pública estadual direta, autárquica e fundacional estão previstos no art. 1º do Decreto Estadual referenciado. A participação tanto da SEDUC quanto da Junta Médica Oficial do Estado nas ações previstas neste Decreto durante a pandemia da COVID-19, quando possível, foram realizadas por meio virtual.

O art. 2º do Decreto 9.729/2020, além de apresentar os conceitos de reabilitação e readaptação, nomeia e fixa a atuação das equipes (órgãos e entidades) e o papel que elas exercem no processo de reabilitação e readaptação dos servidores.

O Art. 13 do Decreto 9.729/2020 prenuncia que, sempre que se fizer necessário, a readaptação será precedida da reabilitação profissional e social do servidor, no intuito de recuperar sua habilidade profissional para o exercício produtivo

no serviço público estadual, bem como a integração e a ressocialização que lhe possibilitem realizar as atividades essenciais ao exercício do seu cargo. Se, ao final do processo de reabilitação, o servidor não apresentar melhora significativa no seu estado de saúde e desde que não se configure a necessidade de aposentadoria por invalidez, será indicada a readaptação provisória que, a depender do caso, tornar-se-á definitiva.

**Quadro 4:** O percurso procedimental conforme o Decreto Estadual n.º 9.729/2020 (continua)

| Início do processo de reabilitação                                                                                          | Condições                                                                                                                                                                     | Documentação                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>PELO SERVIDOR</b>                                                                                                        | I – Pelo próprio interessado, <b>mediante requerimento e apresentação de laudo do médico assistente, sempre com a ciência da chefia imediata.</b>                             | I – Requerimento inicial do servidor;<br>II – relatório legível e original do médico assistente, com a especificação da patologia diagnosticada e a limitação/restrição para o exercício das novas atividades;<br>III – exames comprobatórios da situação clínica de saúde, se houver;<br>IV – cópia da receita médica ou prescrição de medicação, se houver;<br>V – formulário preenchido pela chefia imediata;<br>VI – formulário preenchido pela unidade setorial de gestão de pessoal do órgão ou da entidade de exercício do servidor, ou equivalente, com as informações funcionais dele; e<br>VII – relatório do SESMT Público local, se houver, com as informações das condições do ambiente de trabalho e das atividades desempenhadas pelo servidor. |
| <b>Pelo médico perito da junta médica<sup>3</sup> oficial do estado ou médico do trabalho do SESMT<sup>4</sup> público.</b> | II – Pelo médico perito da Junta Médica Oficial do Estado ou médico do trabalho do SESMT Público, <b>se for constatada a ocorrência das condições previstas na normativa.</b> | O laudo técnico será imediatamente emitido em caso de solicitação de reabilitação profissional e social pelo médico perito da Junta Médica Oficial.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                                                                                                             | Ex-officio, pelo titular do órgão ou da entidade de exercício do servidor, ou pela chefia à qual ele seja subordinado, <b>com a devida justificativa da solicitação.</b>      | No caso da SEDUC, a solicitação deverá ser instruída e encaminhada à GCSSS pela Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas através da Gerência de Segurança e Saúde do                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

<sup>3</sup> A Junta Médica oficial é a equipe responsável pela avaliação técnica de questões relacionadas à saúde e à capacidade laboral do servidor, sendo coordenada e constituída pela GCSSS (Gerência Central de Saúde e Segurança do Servidor) da Secretaria de Estado da Administração

<sup>4</sup> O Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho do Servidor Público – SESMT é a equipe multiprofissional responsável por promover a saúde e proteger a integridade do servidor no seu ambiente laboral

|                   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ex-officio</b> |  | Servidor(GESAÚDE), via Sistema Eletrônico de Informação, contendo documento emitido pelo(a) titular do órgão ou da entidade ou pela chefia a que o(a) servidor(a) for subordinado(a), instruído também com justificativa e relatório do SESMT público local. Pode haver atendimento pelo NAPS <sup>5</sup> . |
|-------------------|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Fonte: (GOIÁS, 2020).

Como percebemos, tanto o servidor/professor como a instituição podem realizar o pedido, dado que, muitas vezes, o trabalhador, mesmo em estado debilitado, insiste em continuar laborando, o que pode se dar por questões internas (característica do próprio indivíduo) ou por pressões externas do seu contexto social, profissional ou mesmo familiar.

O que importa é entendermos que, no intuito de preservar a qualidade de vida das pessoas no trabalho, esses mecanismos devem ser efetivados, ou seja, deve-se fazer uso dos procedimentos de avaliação médica, seja para a reabilitação ou para a readaptação no trabalho.

#### **Quadro 5: O papel da SEDUC na Reabilitação/Readaptação (continua)**

| <b>Departamento / Local</b>                                         | <b>Procedimentos</b>                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>PROTOCOLO</b>                                                    | Conferir documentação, autuar os processos e encaminhar para a Gerência de Segurança e Saúde dos Servidores da SEDUC.                                              |
| <b>COORDENAÇÕES REGIONAIS</b>                                       | Conferir documentação, autuar os processos e encaminhar para a Gerência de Segurança e Saúde dos Servidores da SEDUC.                                              |
| <b>GERÊNCIA DE SEGURANÇA E SAÚDE DO SERVIDOR DA SEDUC – GESAÚDE</b> | Acolhimento, análise, triagem e encaminhamento do processo pelo serviço social da GESAÚDE, preparação do contrato biopsicossocial e acompanhamento do reabilitado. |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

A GESAÚDE também realiza um papel importante no início de todo o processo: prepara o “contrato biopsicossocial” com as providências que o servidor deverá cumprir para sua reabilitação profissional, com o qual tanto os gestores da instituição de ensino como o professor necessitam concordar e dar ciência no laudo e no contrato.

No primeiro momento, o entendimento do papel da SEDUC na política de reabilitação/readaptação é meramente burocrático, mas, durante o processo, a

<sup>5</sup> Núcleo de Atenção Psicossocial – NAPS é a equipe multiprofissional responsável pelo acompanhamento dos aspectos sociais e psicológicos do servidor, que visa ao acompanhamento primário da sua saúde física e mental.

atuação da GESAÚDE é muito importante. Assim é que, além de exercer as prerrogativas que as normas orientam, também realiza atividades que atingem diretamente a vida do professor, pois deve informar ao serviço social a nova função para que ocorra a modulação/readaptação do servidor na mesma unidade escolar, ou seja, *a priori*, o local de trabalho deverá ser, preferencialmente, onde o professor já estiver habituado.

No momento seguinte, deve continuar com o diálogo que informa ao gestor da instituição as limitações do servidor e as suas novas atribuições.

Por fim, durante um período de 06(seis) meses, a SEDUC fará o acompanhamento biopsicossocial, do qual gerará um relatório do processo que poderá influenciar no encaminhamento para readaptação profissional. Esclareça-se que durante a pandemia este acompanhamento foi realizado por meio virtual. Nesse relatório, poderá ser solicitada nova avaliação ou mudança de lotação.

**Quadro 6:** O papel da GCSSS na Reabilitação/Readaptação (continua)

| Departamento / Local                | Procedimentos                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>PROTOCOLO</b>                    | Conferir documentação e agendar perícias médicas                                                                                                                                  |
| <b>DOCUMENTAÇÃO</b>                 | Devolver o processo ao órgão ou à entidade demandante para melhor instrução processual.<br>Dar ciência da notificação ao servidor para comparecimento para realização da perícia. |
| <b>AVALIAÇÕES E ENCAMINHAMENTOS</b> | Fazer a avaliação e o relatório técnico pela equipe técnica do SESMT Público Central da GCSSS, caso o órgão ou a entidade não tenha constituído o SESMT Público local.            |

Fonte: (GCSSS, 2021).

A Gerência Central de Saúde e Segurança do Servidor – GCSSS - é parte integrante do organograma da Secretaria de Estado de Administração, integrada pela Coordenação de Medicina do Trabalho; Coordenação de Perícia Médica; Coordenação de Engenharia do Trabalho; Coordenação Técnica de Segurança do Trabalho; Coordenação Psicossocial e ligada à Gerência de Apoio Administrativo. Ela faz a análise prévia dos documentos inseridos nos autos e manda notificar o (a) solicitante da necessidade de agendamento da perícia médica por meio de teleatendimento.

A Gerência de Apoio Administrativo ligada à GCSSS é uma instância com atendimento mais burocrático, pois organiza e confere as documentações da solicitação para que tanto a SEDUC quanto a Junta Médica Oficial realizem os procedimentos que poderão incidir na reabilitação ou readaptação do servidor.

A necessidade de reabilitação profissional e social é determinada pela Junta Médica Oficial por meio da Avaliação de Potencial Laborativo do servidor, que ajuíza as perdas funcionais e o comprometimento, detectando se é parcial, total, temporário ou permanente.

**Quadro 7:** O papel da Junta Médica Oficial na Reabilitação/Readaptação

| Departamento / Local                 | Procedimentos                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>PROTOCOLO INICIAL DO TRABALHO</b> | Solicita exames, avaliações ou pareceres especializados para complementação da avaliação pericial, antes da emissão de laudo.                                                                                                       |
| <b>ORIENTAÇÕES</b>                   | Orienta quais as condições físicas e ambientais gerais de trabalho nas quais o servidor poderá exercer suas atividades.<br>Organiza a relação das atribuições do cargo ou da função que o servidor não poderá voltar a desempenhar. |
| <b>AVALIAÇÕES E ENCAMINHAMENTOS</b>  | Após avaliação, emite parecer conclusivo, opinando pelo(a): concessão da reabilitação, prorrogação da reabilitação, retorno às atribuições plenas do cargo, concessão da readaptação ou aposentadoria.                              |

Fonte: (GCSSS, 2021).

Os encaminhamentos orientados pela Junta Médica Oficial do Estado tanto podem ser para prorrogar a reabilitação profissional quanto, caso tenha ocorrido uma melhora significativa das questões originárias do processo, para retornar o profissional às suas atividades laborais plenamente. Também poderá ser indicada a readaptação em decorrência de restrições definitivas de saúde que inviabilizem a realização de atividades essenciais do cargo originário após o processo de reabilitação.

Por fim, poderá haver a aposentadoria por invalidez, quando a Junta Médica Oficial julgar que o servidor está incapaz para o serviço público.

O art. 14 do Decreto Estadual nº 9.729/2020 traça os procedimentos para readaptação em novo cargo a partir do laudo da Junta Médica Oficial do Estado conclusivo à readaptação. No Quadro 8, foram aglutinados alguns parágrafos dessa norma que orientam procedimentos a seguir no processo de readaptação de função.

**Quadro 8:** Procedimentos para readaptação em novo cargo conforme Decreto nº 9.729/2020

| Junta Médica Oficial                                                                                                                                                                            | Lotação de trabalho                                                                                                                                                                                                                                                             | Quando o servidor acumula cargos                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| § 1º Após a emissão pela Junta Médica Oficial de laudo conclusivo favorável à readaptação, o processo será enviado à unidade setorial de gestão de pessoal do órgão ou da entidade de origem do | § 2º A indicação da unidade setorial de gestão de pessoal do órgão ou da entidade de origem do servidor, ou equivalente, será submetida à deliberação do titular da pasta, que remeterá previamente os autos à Procuradoria-Geral do Estado para análise e orientação jurídica. | § 5º No caso de acumulação de cargos na esfera pública estadual, em que a indicação de readaptação se der para ambos os vínculos, se forem de origens distintas, os procedimentos de que trata este artigo deverão |

|                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| servidor, ou equivalente, para análise e indicação em seu plano de cargos e remuneração do novo cargo compatível, conforme caput deste artigo. | <p>§ 3º Confirmados os requisitos para a efetivação da readaptação, o titular do órgão ou da entidade de origem do servidor remeterá os autos ao Chefe do Poder Executivo para a publicação de provimento do servidor no novo cargo efetivo.</p> <p>§ 4º Na hipótese de inexistência de vaga no novo cargo para o qual foi readaptado, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.</p> | ocorrer em cada um dos órgãos ou das entidades. |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|

Fonte: (GOIÁS, 2020, art.14).

Como dissemos, a readaptação, por ser uma forma de provimento derivado, se caracteriza pela investidura em novo cargo público por servidor que já possui vínculo com a administração pública e continua submetido ao mesmo regime jurídico.

Obviamente, essa condição permanecerá enquanto durar a situação de limitação física ou mental do servidor. Assim, o art. 15 do Decreto nº 9.729/2020 dispõe: “Constatada a cessação da limitação física e/ou mental que originou a readaptação, o servidor retornará às atribuições e às responsabilidades integrais do cargo anteriormente ocupado.” (GOIÁS, 2020, art. 15).

Ocorre que há procedimentos para o retorno, como apontado no Quadro 9, a seguir.

**Quadro 9:** Procedimentos para retorno ao cargo de origem conforme Decreto Estadual nº 9.729/2020

| Junta Médica Oficial                                                                                                                                                                                                           | Lotação de trabalho                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| § 1º O retorno de que trata o caput deste artigo precederá de avaliação pela Junta Médica Oficial e deliberação pelo titular do órgão ou da entidade de origem do servidor, após manifestação da Procuradoria-Geral do Estado. | § 2º Confirmados os requisitos para o retorno ao cargo anteriormente ocupado, o titular do órgão ou da entidade de origem do servidor remeterá os autos ao Chefe do Poder Executivo para publicação do respectivo ato. |

Fonte: (GOIÁS, 2020, art, 15).

Entrementes, em sentido contrário, se houver agravamento da situação que levou à readaptação do servidor, Decreto Estadual nº 9.279/2020, ao servidor readaptado “poderá ser concedida licença para tratamento de saúde pela mesma patologia que motivou a alteração do cargo, somente nos casos em que houver a constatação de agravamento do quadro clínico.” (GOIÁS, 2020, art. 16).

Além disso, há que se prever a possibilidade do não se ajustar às novas condições de trabalho. Nesse caso, a norma orienta que, se o servidor readaptado “não se ajustar às condições de trabalho e atribuições do novo cargo, será submetido

a nova avaliação pela Junta Médica Oficial do Estado e, na hipótese do inciso III do art. 4º deste Decreto, será aposentado por invalidez.” (GOIÁS, 2020, art. 17).

Assim, o servidor público que sofrer algum tipo de limitação física ou mental que o impeça de exercer as atribuições próprias do cargo para o qual tenha sido nomeado, por meio da readaptação passará a exercer as atribuições de um novo cargo. Caso não se ajuste, haverá uma nova avaliação de sua situação pela Junta Médica Oficial do Estado que poderá, inclusive, sugerir a aposentadoria.

No Quadro 10, a seguir, apresentamos, de forma objetiva, após as leituras dos documentos e normas que envolvem todo esse processo, o percurso legal dos procedimentos realizados pela Junta Médica Oficial e pela SEDUC até o seu parecer final.

**Quadro 10:** Caminho procedimental para a readaptação a partir do agendamento da perícia

| INÍCIO | Trabalhos/<br>Orientações/<br>Avaliações         | Procedimentos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|        | <b>GERÊNCIA DE APOIO ADMINISTRATIVO DA GCSSS</b> | 1. Agenda a perícia.<br>2. Contata o servidor via telefone ou por e-mail.<br>3. Solicita exames multiprofissionais (NASS).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|        | <b>JUNTA MÉDICA OFICIAL</b>                      | Equipe responsável pela avaliação técnica de questões relacionadas à saúde e à capacidade laboral do servidor que, após avaliação, promove a elaboração de laudo que será assinado por 02(dois) peritos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|        |                                                  | O Laudo médico deve conter:<br>4.1) dados de identificação pessoal e funcional do servidor;<br>4.2) o conteúdo da solicitação: idade, o tipo de solicitação (se readaptação ou prorrogação), motivo do pedido contendo o CID;<br>4.3) histórico de saúde (se já está readaptado, quantidade de tempo, tempo de licença médica, lei que ampara a readaptação);<br>4.4) avaliação médico pericial - documentos inseridos nos autos e análise dos dados do prontuário médico;<br>4.5) conclusão com o tipo de incapacidade (parcial ou total), se definitiva ou temporária e se há capacidade residual para o trabalho; data do início da readaptação e as restrições. |
|        | <b>GESAÚDE/SEDUC</b>                             | A GCSSS devolve o processo para a Gerência de Segurança e Saúde do Servidor (GESAÚDE) da SEDUC com a observação de que o servidor em processo de readaptação de função deverá ter acompanhamento pelo período de 06 meses, em obediência ao Art. 28, inciso I, da Lei nº 19.145/15. Se for o caso de readaptação ou aposentadoria, a GESAÚDE encaminha o processo e orienta as providências a serem adotadas.                                                                                                                                                                                                                                                       |
|        |                                                  | Recebendo os autos, a GESAÚDE os envia à Gerência Central da Folha de Pagamento da Secretaria de Estado da Administração para o lançamento da readaptação de função no Sistema de Recursos Humanos de Goiás (RHnet).<br>No caso de Readaptação, os autos são devolvidos à GESAÚDE para a formalização do Termo de Informação, Consentimento e Compromisso sobre o Processo de Readaptação de Função.                                                                                                                                                                                                                                                                |

|     |                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| FIM |                                         | O Termo de Informação, Consentimento e Compromisso deve conter:<br>a) objetivo;<br>b) as responsabilidades das partes (servidor, Gerência de Segurança e Saúde do Servidor, (a) Gestor (a);<br>c) as recomendações em razão da restrição do cargo;<br>d) as atribuições do cargo em razão da readaptação de função;<br>e) a suspensão;<br>f) a vigência;<br>g) as alterações e atribuições funcionais.<br>Em seguida, os autos são encaminhados, concomitantemente, à Coordenação Regional de Educação (CRE) e à Gerência de Modulação de Servidores da SEDUC. |
|     | <b>COORDENAÇÃO REGIONAL DE EDUCAÇÃO</b> | A GESAÚDE encaminha os autos à CRE, que envia ao gestor da Unidade Escolar a notícia do deferimento da readaptação de função do servidor, ao mesmo tempo em que solicita que tanto gestor quanto servidor assinem o Termo de Compromisso, esclarecendo que uma cópia deve ser entregue ao interessado.                                                                                                                                                                                                                                                         |
|     | <b>GESAÚDE</b>                          | Voltam os autos à GESAÚDE para ajustar o servidor à sua função.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Procuramos mostrar como ocorrem o início e o fim do processo tanto pela GCSSS - Junta Médica Oficial como pelos trabalhos da Secretaria de Estado da Educação - SEDUC.

Este capítulo teve o objetivo de mostrar as legislações e normativas que envolvem o processo de readaptação do professor em Goiás, apontando o percurso histórico das políticas, procedimentos necessários e em quais instâncias são efetuados os procedimentos, donde se conclui que as propostas são de cunho ainda muito burocrático e moroso. Entretanto, não há como negar que houve avanços no decorrer da construção e da implantação dessas políticas tanto em âmbito nacional como estadual.

A partir dessa noção acerca da política de readaptação, partimos para a seleção dos sujeitos para nossa pesquisa e para a coleta de dados e os resultados e a análise são apresentados no próximo capítulo.

### CAPÍTULO III

#### **PROFESSORES READAPTADOS: o caso da Secretaria de Estado da Educação**

Após o exame da bibliografia e das análises e discussões que dela sobrevieram, bem como das legislações e normativas que compuseram os capítulos anteriores, partimos para o campo, no intuito de aplicar questionários *via google forms* e buscar, junto à SEDUC, informações que pudessem corroborar com as respostas das participantes da pesquisa.

Este terceiro capítulo foi escrito na intenção de trazer os resultados da pesquisa e descortinar as políticas de reabilitação e readaptação dos professores. O capítulo foi dividido em seções que tratam do processo de coleta de dados e das informações recebidas das respostas das participantes ao questionário. Isto é, a partir dos dados fornecidos pela SEDUC, pela Gerência Central de Saúde e Segurança do Servidor e pelas respostas das participantes, evidenciar o processo de reabilitação e readaptação.

Aproveite-nos iniciar o capítulo esclarecendo como se deu o processo de coleta de dados, mostrando a forma como aconteceu, as dificuldades encontradas, as decisões tomadas, a seleção das professoras participantes e a cooperação da SEDUC (SGDP e GESAÚDE) e da SEAD (GCSSS).

##### **3.1. Processo de coleta de dados**

O propósito inicial era de realizar entrevistas semiestruturadas. Contudo, em virtude da pandemia de COVID-19, encontramos dificuldade em contatar os professores readaptados devido à situação *sui-generis* na qual os professores pertencentes ao grupo de risco estavam afastados das atividades presenciais. Daí a primeira dificuldade no processo de seleção dos participantes da pesquisa.

A primeira estratégia utilizada para tentar contato com os readaptados foi a de pesquisar os telefones de todas as unidades escolares que poderiam nos oportunizar encontrar possíveis participantes e ligar para cada uma delas tentando um contato com eles. E foi nesse movimento que conseguimos o contato de alguns deles.

A segunda dificuldade foi conseguir falar com esses professores, vez que alguns diretores ficaram receosos em repassar o contato dos readaptados e se dispuseram a pedir o seu consentimento para compartilhar o telefone. Mas, no

próximo contato, muitos trouxeram resposta negativa. Outros, por sua vez, foram bastante receptivos e nos colocaram imediatamente em contato com os readaptados.

O fato é que, após ligações e contatos por *whatsapp*, verificamos que outra dificuldade seria a realização da entrevista, porque grande parte dos readaptados demonstrou não querer contato pessoal por medo de contágio da doença de COVID-19. Outros demonstraram desinteresse em colaborar e outros, ainda, esclareceram a dificuldade em se utilizar de meios eletrônicos para a conversa.

Diante disso, a opção foi realizar a entrevista via *google forms* e buscar, junto à SEDUC e à GCSSS, dados e informações que pudessem robustecer as respostas fornecidas pelos participantes. Assim, não dispomos de imagem nem de voz das professoras que participaram da pesquisa.

A partir daí, surgiu a ideia de coletar dados de todas as Coordenações Regionais do Estado de Goiás (CREs) e, depois, fazer um comparativo dos dados estatísticos com os dados fornecidos pela Coordenação Regional de Educação de Goiânia. Seguidamente, encaminhamos solicitação de dados nos *e-mails* de todas as CREs, mas somente a CRE de Piranhas respondeu à nossa solicitação. Ainda assim de forma muito resumida e superficial.

Em seguida, reencaminhamos a solicitação a todos os *e-mails* das CREs e, novamente, não obtivemos resposta.

Por outro caminho, buscamos, via telefone, contato com a Gerência de Segurança e Saúde do Servidor da SEDUC (GESAÚDE), mas não fomos bem-sucedidos. Outra tentativa foi o envio de solicitação de dados, via *e-mail*, para a GESAÚDE. Todavia, as respostas fornecidas pela GESAÚDE não atenderam ao objetivo proposto de vislumbrar a forma como ocorrem as readaptações e reabilitações na SEDUC.

Após nova insistência para coleta de dados, a orientação recebida foi a de que todas as solicitações só seriam fornecidas via processo.

À vista do exposto, autuamos, via SEI, os processos 202100006047626 e 202100006047832 (ambos anexos) e obtivemos os dados que iremos expor.

Portanto, essa pesquisa apresenta dados fornecidos pelas professoras que responderam ao questionário realizado por meio digital, *on-line*, via *Google Forms*; e também dados fornecidos pela Gerência Central de Saúde e Segurança do Servidor (GCSSS) da Secretaria de Estado de Administração (SEAD), da Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (SGDP) e da Gerência de Segurança e Saúde

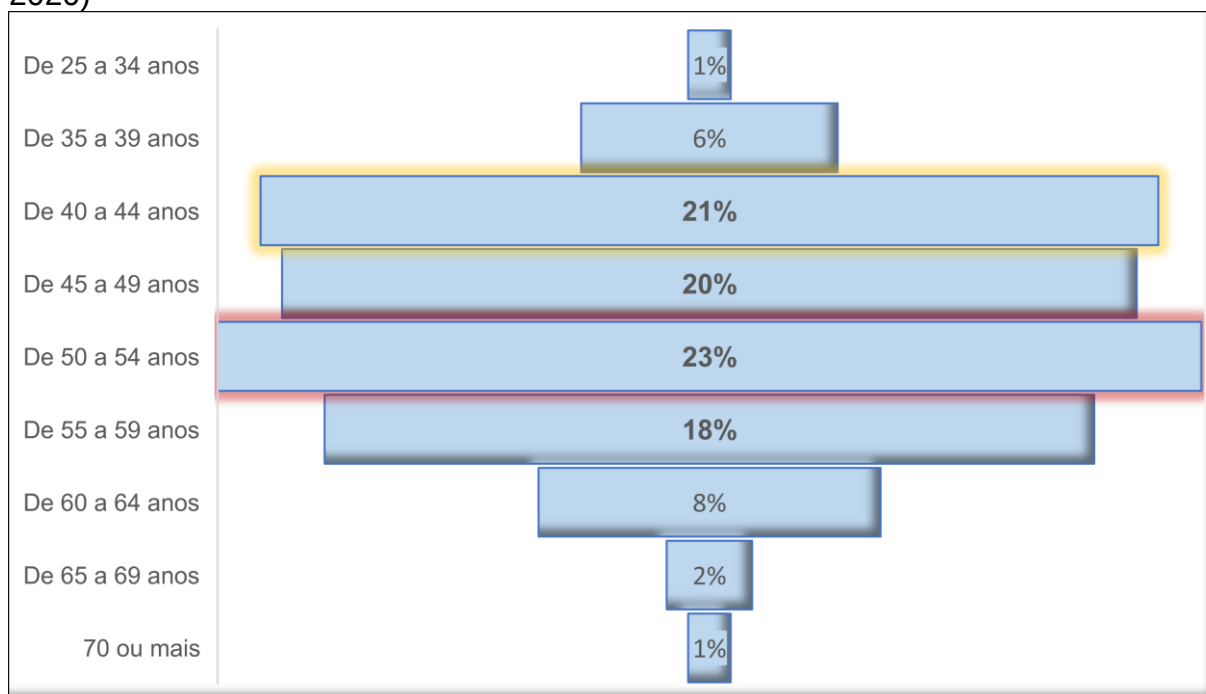
do Servidor (GESAÚDE), sendo as duas últimas integrantes do organograma da Secretaria de Estado da Educação (SEDUC).

Esse movimento, nos permitiu selecionar 8 (oito) professoras, todas ativas e readaptadas, para responder o questionário que foi disponibilizado a elas via *google forms*. Contudo, antes de adentrar na análise dos dados coletados durante este estudo, entende-se necessário caracterizar as professoras participantes desta pesquisa.

### 3.2. Caracterização das professoras que participaram da pesquisa

A caracterização das professoras readaptadas, se fez necessária para a compreensão do perfil dos sujeitos da pesquisa. Para tanto, informa-se que são 8 (oito) docentes readaptadas ativas, todas sexo feminino, lotadas em Goiânia, pertencentes ao quadro de servidores da Secretaria de Estado da Educação de Goiás e, conforme demonstra o Gráfico 1, com idade entre 41 e 74 anos.

**Gráfico 1:** Idade de professores reabilitados ou readaptados da SEDUC/GO (2017-2020)



Fonte: Dados da Seduc/GO (2021).

Os indicadores do Gráfico 1 permitem visualizar que 23% dos professores reabilitados/readaptados no período entre 2017-2020 estavam na faixa etária entre 50

e 54 anos, seguidos da faixa etária entre 40 e 44 anos, o que representa 21% e evidencia o que constatou a pesquisa de Nascimento e Seixas (2020) de que os professores entre 40 e 55 anos são os mais acometidos por doenças, principalmente as psicossomáticas, que exigem seu afastamento temporário ou definitivo.

Ao responder ao questionário proposto pela via do *google forms*, as participantes declararam que possuem o seguinte nível de formação acadêmica: superior (03); pós-graduação *lato sensu* (03); pós-graduação *stricto sensu* (02).

Verifica-se, ainda, que são profissionais cujo tempo de profissão docente varia entre 16 e 28 anos (Gráfico 1).

**Quadro 11:** Tempo de exercício na SEDUC/GO

| Tempo   |         |         |         |         |                   |         |                   |
|---------|---------|---------|---------|---------|-------------------|---------|-------------------|
| 27 anos | 25 anos | 22 anos | 16 anos | 18 anos | 28 anos e 6 meses | 23 anos | 28 anos e 6 meses |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Em relação ao tempo de profissão, constatou-se que a maior parte das professoras exerce suas atividades há mais de 20 anos, com exceção de duas. O tempo médio de trabalho de 23,3 anos aponta para o resultado dos estudos de Arbex, Souza e Mendonça (2013) sobre a precariedade do trabalho docente, pois as atividades dos professores não ficaram fora das transformações ocorridas no mundo do trabalho - a precarização afetou, social e psiquicamente, essas trabalhadoras, que, depois de alguns anos de atividade, apresentam sintomas que comprometem sua função laboral.

Nesse contexto de precarização do trabalho, a readaptação é um dos resultados dos efeitos das condições de saúde dos professores.

Dentro desse contexto, a exceção apresentada no Gráfico 1 sobre a diminuição na idade das professoras que apresentam algum tipo de problema físico ou psíquico, incapacitando-as para exercerem suas atividades docentes, exige uma reflexão sobre as condições de trabalho e como os professores têm sido afetados com vistas a romper com a lógica da naturalização das doenças relacionadas ao trabalho docente.

Também perguntamos às participantes sobre qual o nível, a etapa e a modalidade em que trabalharam antes da readaptação. Obtivemos as respostas que se seguem.

### Quadro 12: Experiências na docência

| Experiências                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Educação Infantil, Fundamental, Médio, Educação Profissional e Superior                 |
| Ensino Médio e Fundamental                                                              |
| Regência, Coordenação, Diretora e Auxiliar de Coordenação                               |
| Docente de Língua Inglesa e Portuguesa, no período de 2014 a 2019 e professora de apoio |
| Ensino Fundamental – Segunda Etapa e Ensino Médio                                       |
| Educação Básica nos níveis I, II e Ensino Médio                                         |
| Ensino Fundamental, Médio e Superior                                                    |
| Matemática                                                                              |
| Educação Fundamental e Educação Profissional                                            |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Percebe-se, nesses dados do Quadro 12, que grande parte das professoras que responderam ao questionário exerciam suas atividades na docência com jovens e adolescentes (Educação Infantil e Fundamental). Tais informações nos levam a constatar o que os pesquisadores Martins *et al.* (2019) mostraram em seus estudos sobre a docência e o adoecimento.

As pesquisas indicam ainda que o professorado da Educação Básica, em especial da Educação Infantil, vem experimentando de forma acelerada um processo de intensificação e precarização de suas condições de trabalho, o que ajuda a entender tanto as crescentes exigências de envolvimento psicológico das professoras para que possam realizar seu trabalho em condições desfavoráveis quanto a pouca satisfação pelo trabalho que realizam cotidianamente. (MARTINS *et al.*, 2019, p. 35).

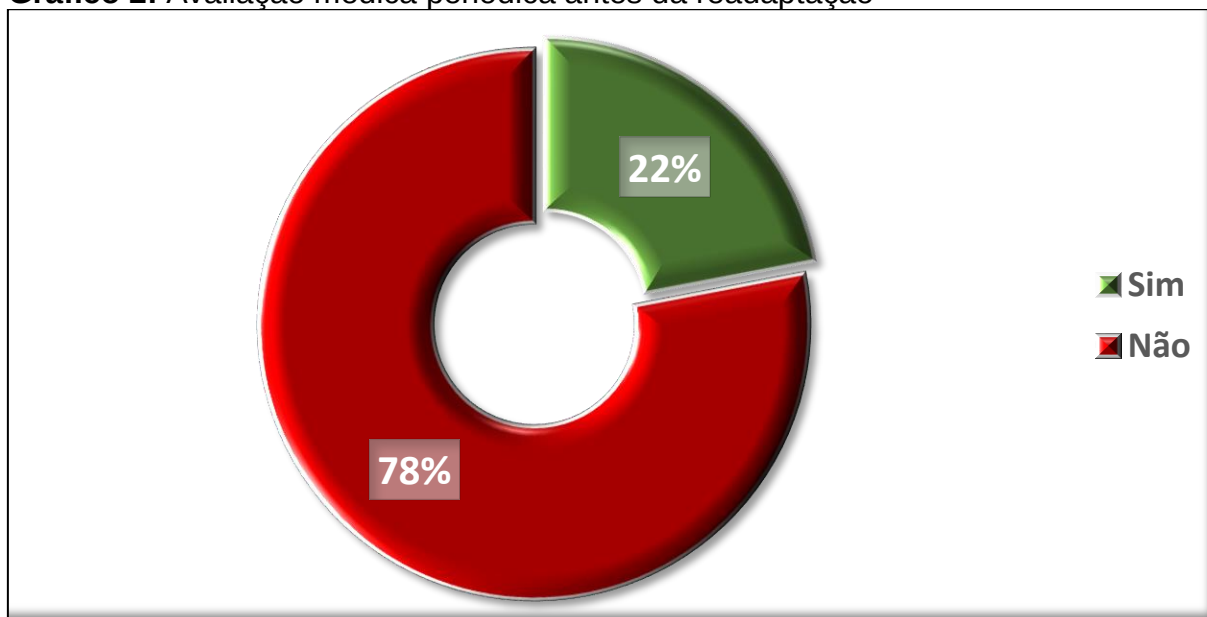
Para esses autores, apesar de a prática docente não ser um condicionante para o adoecimento dos professores, algumas situações de trabalho que a categoria vem experimentando nos últimos anos tornaram-se condicionantes dessa dimensão e envolvem o seu trabalho dentro e fora da sala de aula.

Revisitando o corpo normativo discutido no capítulo 2, que trata da readaptação, em particular a Lei Estadual nº 19.145/15, que tem como um dos fundamentos ações preventivas e intervenções sobre os fatores determinantes de agravos à saúde, bem como as ações assistenciais de saúde aos acidentados e adoecidos por causas laborais, sobreveio a tentativa de descobrir até que ponto isso acontece na prática. Assim, questionamos às professoras se foram beneficiadas com ações de avaliação e prevenção a doenças laborais promovidas pela administração pública estadual e se antes da readaptação passaram por algum programa de reabilitação proporcionado pela administração. As respostas colhidas são apresentadas no item 3.3.

### 3.3. Ações de prevenção ao adoecimento

Ao indagarmos nossas participantes se, antes do adoecimento, já haviam realizado alguma avaliação periódica com vistas ao diagnóstico e à prevenção de doenças ocupacionais, suas respostas foram como se segue no Gráfico 2 a seguir.

**Gráfico 2:** Avaliação médica periódica antes da readaptação



Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Os estudos de Garcia (2019) revelaram que não há, por parte das secretarias estaduais ou municipais de educação do país, uma preocupação com a saúde física e mental dos professores e que não são realizadas avaliações visando a detectar qualquer tipo de adoecimento da categoria.

Contemplando as respostas das participantes verifica-se que 07 participantes afirmaram que nunca receberam nenhum tipo de avaliação médica anterior à readaptação e apenas 01 respondeu que sim, que já havia recebido uma avaliação médica anterior à sua readaptação. Também questionamos se, no âmbito da administração pública estadual, haviam participado de algum programa de reabilitação profissional e social e apenas 02 responderam que haviam participado de programa com essa finalidade. Isso demonstra que, no âmbito do que prevê a Lei Estadual nº 19.145/2015, ainda há o que se rever e avaliar sobre sua eficácia. Até porque apenas 01 de nossas participantes respondeu que, durante o processo de reabilitação, havia

recebido acompanhamento e orientação quanto às medidas necessárias ao tratamento visando ao seu retorno ao trabalho, e 07 não obtiveram nenhuma orientação.

Tardif e Lessard (2005) asseveram que, entre o que está prescrito para a ação docente e o que é realizado efetivamente, há um abismo e isso é causa de adoecimento do professor.

**Quadro 13:** Avaliação periódica e prevenção a doenças ocupacionais

| Participante   | Relato                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E <sub>1</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| E <sub>2</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| E <sub>3</sub> | “Já fiz avaliação diagnóstica com vistas para o desempenho profissional, mas nunca para detectar doenças ocupacionais. Isso é uma falha do serviço estadual: não tem uma política voltada para o trabalhador”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| E <sub>4</sub> | “Sim, passei por várias adaptações temporárias de seis meses, períodos que fazia tratamentos diversos, na tentativa de melhoras, mas nenhum laboral específico”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| E <sub>5</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| E <sub>6</sub> | “Não. As únicas avaliações que eu fazia, mal orientada, era me apresentar à Junta Médica do Estado. À época, me deslocava do interior para Goiânia. A Junta funcionava em um ambiente sem sequer uma adaptação para pessoas de baixa (ou sem) mobilidade e eu não fazia muita ideia do que eu deveria fazer. Apenas vinha a Goiânia, por verificar, nos documentos de licença, que os períodos se findavam, mas nunca tive orientação de quaisquer natureza em relação tanto ao procedimento quanto a meus direitos (e deveres) enquanto funcionária. Agia totalmente às cegas, com muita dificuldade”. |
| E <sub>7</sub> | “Nunca participei e desconheci a existência da administração/distração pública de doenças ocupacionais”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| E <sub>8</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

As professoras E<sub>1</sub>, E<sub>2</sub>, E<sub>5</sub>, E<sub>6</sub>, E<sub>7</sub> e E<sub>8</sub> afirmaram que, antes da readaptação, não haviam realizado avaliação periódica visando ao diagnóstico e à prevenção de doenças ocupacionais. Esse dado é preocupante porque revela a situação de grande parte dos professores das escolas brasileiras.

Já as professoras E<sub>3</sub> e E<sub>4</sub> compartilharam já terem realizado avaliações diagnósticas visando apenas ao desempenho profissional, mas, em relação ao adoecimento, disseram serem raras as escolas que têm essa preocupação. A professora E<sub>4</sub> também afirmou que, antes da reabilitação, passou por vários exames de saúde, mas nenhum específico para averiguar sua saúde laboral.

Essas questões demonstram aquilo que Gasparini, Barreto e Assunção (2005) apontaram como os gatilhos para o adoecimento do professor. Não há preocupação com suas capacidades físicas, cognitivas e afetivas. O que ocorre é um esforço contínuo e exagerado para além da atividade docente. Cita-se, como exemplo, o caso

das professoras participantes da pesquisa, uma vez que além de todo o esforço empreendido por elas para conseguir um bom desempenho profissional e todas as dificuldades por elas enfrentadas no exercício da profissão, elas ainda são desafiadas nas outras áreas de suas vidas, quais sejam, são mães, esposas, donas de casa e (outro complicador) muitas são as únicas responsáveis pela educação, proteção e sustento de sua família.

Seguimos buscando informações acerca dos afastamentos laborais que aconteceram por problemas de saúde, especulando sobre como se deu a constatação do adoecimento pelas professoras, se a iniciativa para afastamento partiu delas ou da Junta Médica e, em relação à readaptadas, qual a decisão da junta médica em relação a seu afastamento, se provisório ou definitivo. Nessa seção também aspiramos conhecer o quantitativo de solicitações e de deferimentos de afastamentos, os motivos que deram causa a essas solicitações e as expectativas das readaptadas para essa nova condição.

### 3.4. Afastamentos laborais de professores em razão de adoecimentos

Iniciamos esta seção perquirindo as readaptadas sobre o procedimento desde a constatação do problema até a readaptação. Contudo, como se pode verificar a seguir, elas entenderam a pergunta por outro ângulo e responderam como se deu a constatação do adoecimento delas, como aconteceu essa descoberta, a partir de qual evento.

#### 3.4.1. Constatação do adoecimento

Indagou-se qual o procedimento por elas adotado desde a constatação do adoecimento até a readaptação. Contudo, verifica-se que a quase totalidade delas não entendeu o cerne da questão. Ao contrário, elas limitaram-se a falar do início do problema e das limitações que sofreram.

**Quadro 14:** Constatação do adoecimento pelas participantes

| Participante   | Relato                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E <sub>1</sub> | “O procedimento foi a internação: ela me fez entender que precisava de ajuda e aceitar que precisava me tratar. Foi difícil, porque eu queria continuar trabalhando. Devido aos medicamentos, não conseguia realizar todas as tarefas. Ainda na clínica, |

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                | “passei pela junta médica. Eu insistia que queria trabalhar e foi aí que os profissionais que me acompanharam perceberam que se tratava de readaptação”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| E <sub>2</sub> | “Licença médica”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| E <sub>3</sub> | “Vários tipos de alergias, asma, renite e bronquite crônico”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| E <sub>4</sub> | “Sem problemas, apenas laudo médico”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| E <sub>5</sub> | “O problema surgiu em 1997. Tive várias crises. Tirei licença médica por seis meses. Fiquei internada numa clínica de repouso por um mês. Desde então, tive várias recaídas. No ano de 2009, tive uma crise de pânico, pedi o diretor pra me modular na biblioteca. Fiquei só com 8 aulas. Em 2011, entrei com pedido de readaptação. Foi concedido a partir de agosto do mesmo ano. O processo foi tranquilo, acho que foi devido ao meu histórico médico”. |
| E <sub>6</sub> | “Devido à gravidade de meu problema, fiquei por mais de um ano de licença médica, pois, durante o referido período, fiquei sem condições de andar”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| E <sub>7</sub> | “Naquele tempo, me sentia de certa forma compreendida pela direção da escola, mas senti também muita falta de esclarecimento de meus direitos. Por exemplo, entrei em depressão e sofri muito por imaginar que poderia ser demitida - em tempos de pouca informação, não conseguia ter acesso a advogados”.                                                                                                                                                  |
| E <sub>8</sub> | “Nunca recebi visita de assistência social. A princípio, talvez por emoção ou curiosidade, recebi algumas visitas dos colegas de trabalho quando retornei para casa. Entretanto, passados os primeiros dias, me senti esquecida pelos colegas e isso durou por mais de ano”.                                                                                                                                                                                 |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

A constatação de que as professoras apresentaram algumas doenças incapacitantes para o trabalho, doenças definitivas ou provisórias, requereu delas a adoção de alguns procedimentos. A aceitação da professora E<sub>1</sub> de que necessitava de algum tipo de tratamento ou ajuda foi determinante no diagnóstico da doença que culminou com o seu afastamento da função docente. Ela compartilhou que, apesar de não querer paralisar suas atividades docentes, viu-se obrigada a aceitar a readaptação em decorrência dos efeitos de medicamentos que faziam parte do seu tratamento e que serviriam de impedimento para o exercício de sua função de origem.

Outro fator determinante para a aceitação da doença foi o apoio da escola, como afirmado pela professora E<sub>7</sub>, que afirma ter sido compreendida apesar do medo da demissão, pois não conhecia seus direitos. A professora E<sub>8</sub> também compartilhou a importância da visita de colegas de trabalho, por apoio ou curiosidade.

De acordo com os relatos, esses fatores foram importantes para que elas pudessem admitir que estavam passando por um problema de saúde e aceitar o tratamento. Consta em seus depoimentos que faltaram informações sobre como deveriam proceder em relação ao tratamento e em relação à readaptação, fato que motivou ansiedade e até depressão, conforme descrito pela professora E<sub>7</sub>.

Passamos a investigar de quem foi a iniciativa para o afastamento laboral das professoras para entender se elas se conscientizaram do adoecimento e pediram a avaliação da perícia médica ou se deixaram chegar ao ponto de precisar afastar-se por problemas de saúde e a Junta médica, de ofício, recomendar a readaptação. Essa

pergunta se explica pelo fato de que muitos professores, com medo de serem substituídos ou terem seus vencimentos reduzidos, mesmo estando adoecidos, teimam em não admitir a redução de sua capacidade laboral e em continuar trabalhando.

### 3.4.2. Iniciativa para o afastamento laboral

À pergunta se a readaptação foi a pedido ou de ofício obtivemos respostas que esclarecem que a maioria delas foi readaptada por decisão médica, por constatar que, naquele momento, elas estavam incapacitadas de exercer a docência.

**Quadro 15:** Iniciativa acerca da readaptação das participantes

| Participante   | Relato                                                                                                                                                                                                          |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E <sub>1</sub> | "A readaptação foi uma decisão da junta médica. Passei por duas avaliações: uma enquanto estava internada e outra após sair da clínica. Segunda entrevista saiu minha readaptação em definitivo".               |
| E <sub>2</sub> | "Readaptação partiu da própria junta médica".                                                                                                                                                                   |
| E <sub>3</sub> | "O médico disse que não poderia mais ter contato com tintas de canetas, papéis, entre outros elementos. Pediu para sair da sala de aula ou cargo similar".                                                      |
| E <sub>4</sub> | "Eu pedi".                                                                                                                                                                                                      |
| E <sub>5</sub> | "Fui eu que pedi e meu médico também achou a melhor solução".                                                                                                                                                   |
| E <sub>6</sub> | "Eu pedi, por orientação do médico ortopedista que me assistia, pois eu sempre reclamava de intensas dores no tornozelo direito (que à época foi literalmente separado, ficando ligado à perna por um tendão)". |
| E <sub>7</sub> | "Não, fiquei um período de licença".                                                                                                                                                                            |
| E <sub>8</sub> | "Fui ficando incapaz de exercer as atividades de praxe".                                                                                                                                                        |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Certifica-se que, em três casos, os pedidos de readaptação partiram das próprias professoras, que perceberam suas necessidades e dificuldades para exercer atividades docentes, com exceção das professoras E<sub>1</sub>, E<sub>2</sub>, E<sub>3</sub>, E<sub>7</sub> e E<sub>8</sub> cujo pedido partiu da Junta Médica Oficial.

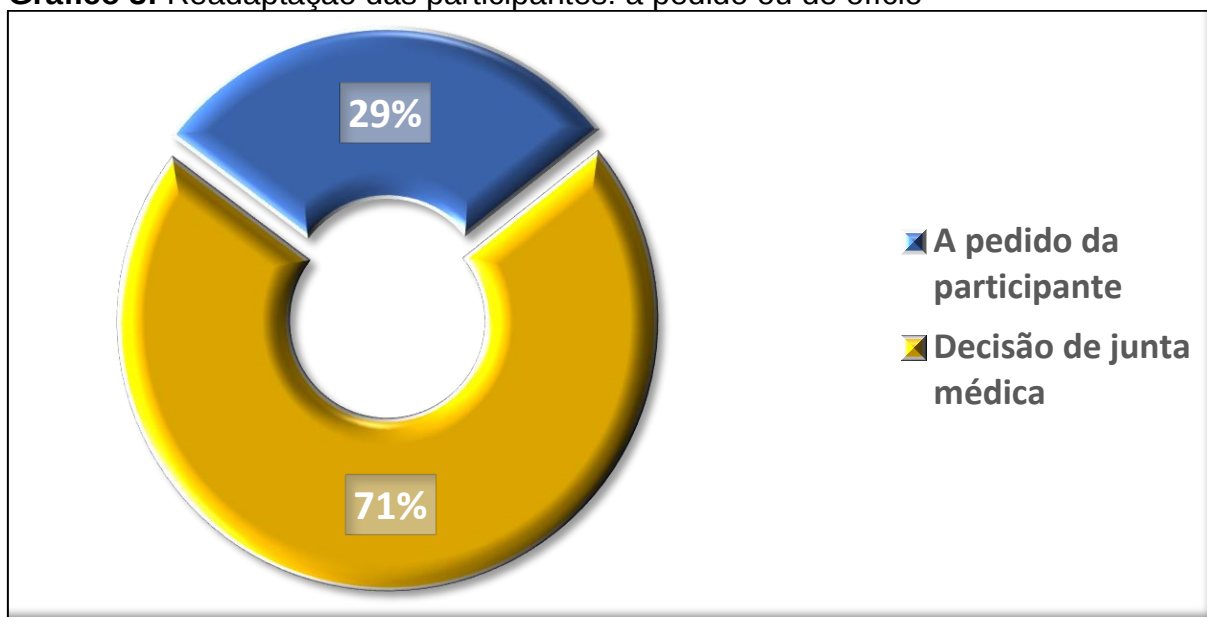
É importante destacar que, ao pedirem a readaptação, as professoras E<sub>4</sub>, E<sub>5</sub>, E<sub>6</sub> e E<sub>7</sub> conseguiram perceber que essa é uma forma de autoprotoger-se, que podem ficar incapacitadas temporariamente de exercer suas atividades como docentes e que, no decorrer do tratamento e pela gravidade das doenças, essa readaptação pode ser definitiva.

Nascimento (2020) relata que alguns professores podem ficar insatisfeitos e mesmo piorarem sua condição de saúde ao saber que passarão por um processo de readaptação. Por isso, é imprescindível que os professores recebam as informações

necessárias sobre sua condição de saúde, bem como as formas de tratamento e como será o processo de readaptação.

Sobre como se deu a abertura do processo de readaptação das participantes, suas respostas geraram a estatística estampada no Gráfico 3 a seguir,

**Gráfico 3:** Readaptação das participantes: a pedido ou de ofício



Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Verifica-se, no gráfico 3, que 71% (setenta e um por cento) dos afastamentos para readaptação ocorreu por recomendação da Junta Médica Oficial do Estado e apenas 29% (vinte e nove por cento) das professoras iniciou o pedido de perícia médica.

Relevante também é conhecer o processo que desencadeou a readaptação. Para isso, colhemos relatos das professoras que descreveram a situação que evoluiu para o seu afastamento. Com relação às condições de trabalho na escola, a primeira indagação do questionário procurava entender qual problema causou a incapacidade das colaboradoras para o trabalho em sala de aula. Depois, indagou-se qual o procedimento por elas adotado desde a constatação do adoecimento até a readaptação. Contudo, verifica-se que a quase totalidade delas não entendeu o cerne da questão. Ao contrário, elas limitaram-se a falar do início do problema e das limitações que sofreram.

O próximo passo seria o de descobrir se o afastamento das professoras seria por readaptação provisória ou definitiva.

### 3.4.3. Readaptação provisória ou definitiva

Acerca do assunto, oportuno é visitar o Decreto nº. 9.729/2020 que regulamenta o processo de reabilitação e de readaptação funcional do servidor público civil e dos professores de Goiás para alargar a visão sobre o tema. O art. 1º do referido Decreto define readaptação como o provimento do servidor em outro cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com as limitações que tenha sofrido em sua capacidade física, mental ou sensorial (GOIÁS, 2020). Em outras palavras, readaptação provisória é aquela em que o professor obtém provimento em outros cargos compatíveis com o exercido anteriormente, mas sob a condição de avaliação da Junta Médica Oficial para que, após esse processo, tenha condições de retomar o exercício das funções do seu cargo de origem.

Quanto à pergunta sobre readaptação provisória ou definitiva, importa neste ressaltar a informação fornecida pela Gerência Central de Saúde e Segurança do Servidor (GCSSS) por meio do Despacho nº 6607/2021 GEQUAV:

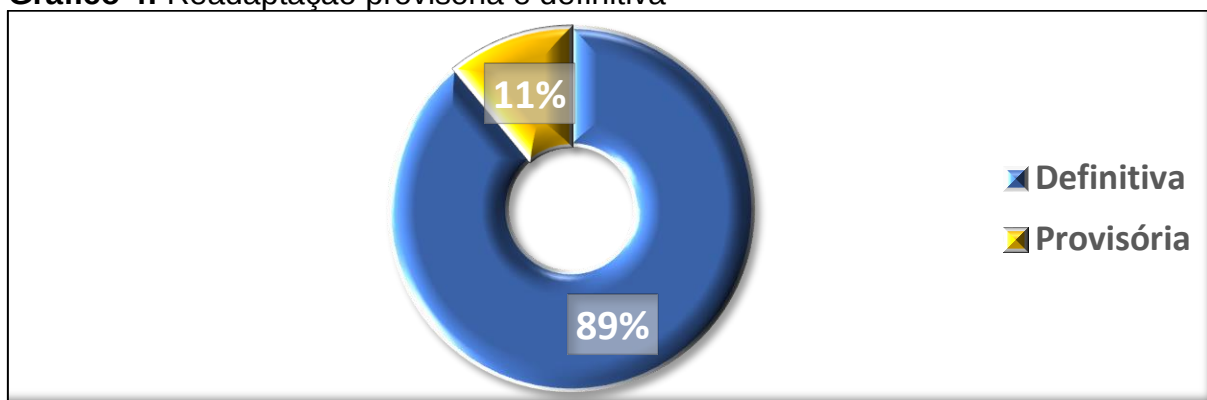
Informamos que a avaliação de capacidade laborativa é realizada nos casos em que o servidor apresentar indícios de lesões orgânicas ou funcionais, com a finalidade de verificar a capacidade física e/ou mental do servidor para desempenhar as funções do seu cargo. (GOIÁS, 2021, s/p.).

Acerca disso, a GCSSS ainda acrescentou as seguintes informações:

Reabilitação profissional e Social é em caráter temporário e pode ser concedida até 24(vinte e quatro) meses.  
Readaptação de Função é em caráter definitivo e só é avaliado para essa modalidade após 24(vinte e quatro) meses de reabilitação profissional e social. (GOIÁS, 2021, s/p.).

Contudo, o parágrafo único do art. 4º do Decreto Estadual nº 9.729/2020 prevê que, na avaliação inicial de reabilitação profissional e social, poderá ser imediatamente indicada a readaptação ou a aposentadoria por invalidez, dependendo do caso.

Das respostas das professoras, originou-se o Gráfico 4, demonstrando o percentual de readaptação definitiva em detrimento da provisória.

**Gráfico 4:** Readaptação provisória e definitiva

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Das participantes, a maioria (88,9%) declarou que a readaptação é definitiva e 11,1% declararam que ela é provisória. Logo, a maior parte das professoras interpeladas foram readaptadas de forma definitiva.

Os estudos de Vieira (2013) sobre essa questão apontam que a readaptação definitiva acontece, na maioria dos casos, pela dificuldade dos gestores de escolas em lidar com os docentes em processo de readaptação funcional.

Ainda Vieira (2013) constata que a readaptação definitiva pode causar problemas ainda maiores para os professores, principalmente se não houver um acompanhamento em relação ao tratamento das doenças que os impedem de retornar às funções de magistério. A falta de acompanhamento pode causar outros problemas psicossomáticos, como baixa autoestima, tristeza e sensação de impotência diante das dificuldades enfrentadas no cotidiano.

Prosseguimos na busca de descobrir o quantitativo de professores afastados da regência em razão de problemas que saúde.

#### 3.4.4. Quantitativo de solicitações e deferimentos de afastamentos para reabilitação/readaptação

Quanto ao quantitativo de reabilitados e readaptados no período de 2017 a 2020, a Gerência Central de Saúde e Segurança do Servidor da Secretaria de Estado de Administração (SEAD) forneceu os dados que foram representados na Tabela 1.

Consultando a Tabela 1 é possível entrever o número de readaptações e reabilitações que foram deferidas pela Junta Médica Oficial do Estado no período de 2017 a 2020.

**Tabela 1:** Professores em reabilitação e readaptados em Goiás (2017-2020)

| Ano   | Readaptação Definitiva |        | Reabilitação Temporária |        | Qtde. Ano | % (2017 a 2020) |
|-------|------------------------|--------|-------------------------|--------|-----------|-----------------|
|       | Qtde.                  | % Ano  | Qtde.                   | % Ano  |           |                 |
| 2017  | 13                     | 12,3 % | 93                      | 87,7 % | 106       | 12,8 %          |
| 2018  | 24                     | 14,0 % | 148                     | 86,0 % | 172       | 20,8 %          |
| 2019  | 60                     | 30,9 % | 134                     | 69,1 % | 194       | 23,5 %          |
| 2020  | 28                     | 7,9 %  | 327                     | 92,1 % | 355       | 42,9 %          |
| Total | 125                    | -      | 702                     | -      | 827       | 100,0 %         |

Fonte: Dados da Seduc (2021).

No período estudado, ou seja, entre 2017 e 2020, 125 professores foram readaptados de forma definitiva, enquanto 702 professores o foram de forma temporária, totalizando 827 readaptações no período.

Os indicadores da Tabela 1 permitem visualizar que 12,2% dos professores foram readaptados de forma definitiva em 2017 e que, no mesmo ano, 87,7% dos professores se readaptaram de forma temporária, considerando o total de 106 professores. Em 2018, o índice de readaptados definitivos chegou a 13,9% e o índice de readaptados temporários a 86,4%, considerando-se o total de 172 professores. Em 2019, 30,9% dos professores foram readaptados definitivamente e 69,7% foram readaptados de forma temporária, num total de 194 professores. Os dados de 2020 indicam 7,8% readaptados definitivamente para 92,1% temporários, num total de 355 professores.

Tendo como base esses quantitativos, percebe-se um aumento considerável tanto no número de reabilitados quanto de readaptados. Surge então, a expectativa de conhecer a relação entre o número de solicitações deferidas e indeferidas para o afastamento a título de reabilitação e readaptação no período de 2017 a 2020, dando origem à Tabela 2.

**Tabela 2:** Solicitações deferidas e indeferidas (2017-2020)

| Ano   | Solicitações Deferidas |        | Solicitações Indeferidas |        | Qtde. Ano de solicitações | % (2017 a 2020) |
|-------|------------------------|--------|--------------------------|--------|---------------------------|-----------------|
|       | Qtde.                  | % Ano  | Qtde.                    | % Ano  |                           |                 |
| 2017  | 106                    | 54,6 % | 88                       | 45,4 % | 194                       | 16,8 %          |
| 2018  | 172                    | 79,6   | 44                       | 20,4 % | 216                       | 18,7 %          |
| 2019  | 194                    | 77,0 % | 58                       | 23,0 % | 252                       | 21,8 %          |
| 2020  | 355                    | 71,9 % | 139                      | 28,1 % | 494                       | 42,7 %          |
| Total | 827                    | -      | 329                      | -      | 1.156                     | 100,0 %         |

Fonte: Dados da Seduc (2021).

Consultando os dados da Tabela 2, observa-se que, no período de 2017 a 2020, houve um aumento considerável de solicitações e de deferimentos de afastamentos de servidores em razão de adoecimento. Contudo, ressalte-se que os números de afastamentos seriam ainda maiores do que aqueles apresentados na Tabela 1 se todas as solicitações fossem atendidas.

Além disso, não basta conhecer os números de afastamentos motivados por problemas de saúde. Precisamos compreender os motivos que levaram essas professoras a essa nova condição, bem como a forma em que se desenrolou o processo e, inclusive, a avaliação realizada pelas professoras acerca das experiências vividas por elas durante nesse período.

#### 3.4.5. Motivos que provocaram o afastamento laboral para reabilitação/readaptação

O próximo passo foi descobrir os motivos apontados pelos servidores para as solicitações/deferimentos dos afastamentos temporários ou definitivos. Na tentativa de facilitar a leitura deste trabalho, condensamos na Tabela 3 os motivos ou causas apontadas pela GCSSS para a readaptação dos servidores submetidos à inspeção pela Junta Médica Oficial do Estado.

**Tabela 3:** Doenças causadoras de afastamentos (2017-2020)

| Ano  | CID | Quantitativo Recorrentes | Doenças Recorrentes | Doenças Recorrentes                                                                                                                                                       |
|------|-----|--------------------------|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2017 | F   | 57                       | F33.2; F41; F41.2   | F33.2 - Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos; F41 - Outros transtornos ansiosos. F41.2 - Transtorno misto ansioso e depressivo. |
|      | M   | 20                       | M51.1; M75.1        | M51.1 - Transtornos de discos lombares e de outros discos intervertebrais com radiculopatia. M75.1 - Síndrome do manguito rotador.                                        |
| 2018 | C   | 10                       | C50                 | C50 - Neoplasia maligna da mama.                                                                                                                                          |
|      | F   | 94                       | F41.2 1; F32        | F41.2 - Transtorno misto ansioso e depressivo. F32 - Episódios depressivos.                                                                                               |
|      | M   | 27                       | M75.1; M54.4        | M75.1 - Síndrome do manguito rotador. M54.4 - Lumbago com ciática.                                                                                                        |
|      | R   | 8                        | R49                 | R49 - Distúrbios da voz.                                                                                                                                                  |
| 2019 | F   | 96                       | NÃO INFORMADO.      |                                                                                                                                                                           |
|      | I   | 10                       |                     |                                                                                                                                                                           |
|      | M   | 37                       |                     |                                                                                                                                                                           |
|      | R   | 11                       |                     |                                                                                                                                                                           |
| 2020 | C   | 14                       | NÃO INFORMADO.      |                                                                                                                                                                           |
|      | F   | 171                      |                     |                                                                                                                                                                           |
|      | G   | 15                       |                     |                                                                                                                                                                           |
|      | H   | 21                       |                     |                                                                                                                                                                           |
|      | M   | 78                       |                     |                                                                                                                                                                           |

|  |   |    |  |
|--|---|----|--|
|  | R | 13 |  |
|--|---|----|--|

Fonte: Dados da GCSSS (2021).

Por intermédio da Tabela 4, ambicionamos outra visão do número de afastamentos de professores, nos anos de 2017/2018, considerando o CID de cada categoria de enfermidades que acometeram os docentes durante o período pesquisado, de forma a demonstrar com maior clareza a prevalência das doenças psicossomáticas.

**Tabela 4:** Número de afastamentos em relação às doenças recorrentes

| ANO   | CID | F   | I  | G  | H  | M   | R  | Total | Doenças Recorrentes                |
|-------|-----|-----|----|----|----|-----|----|-------|------------------------------------|
| 2017  | -   | 57  | -  | -  | -  | 20  | -  | 77    | F33.2; F41; F41.2; M51.1; M75.1    |
| 2018  | 10  | 94  | -  | -  | -  | 27  | 8  | 139   | C50; F41.2; F32; M75.1; M54.4; R49 |
| 2019  | -   | 96  | 10 | -  | -  | 37  | 11 | 154   | Não Informado                      |
| 2020  | 14  | 171 | -  | 15 | 21 | 78  | 13 | 312   | Não Informado                      |
| Total | 24  | 418 | 10 | 15 | 21 | 162 | 32 | 682   |                                    |

Fonte: Dados da GCSSS (2021).

Chamamos, mais uma vez, a atenção para as doenças do CID F que, segundo os dados da GCSSS, são os maiores motivos que levam os professores ao afastamento temporário ou definitivo. Em 2017, 57 professoras foram afastadas por causa do Transtorno Depressivo Recorrente (F33.2) e outros transtornos ligados à ansiedade (F33.2; F41 e F41.2), enquanto 20 professores foram afastados por causa de Transtornos de Discos Lombares (M75.1) e Síndrome do Manguito Rotador (M75.1).

Em 2018, também 94 professoras foram afastadas por Transtornos ligados à Depressão (F41.2; F32), enquanto 10 professoras, em decorrência de Neoplasia Maligna da Mama (C50). Entre os professores, as principais causas de afastamento foram Síndrome do Manguito Rotador (M75.1), Lumbago Ciática (M54.4) e Distúrbio de Voz (R49).

Em 2019 e 2020, não houve informações sobre as principais doenças que exigiram o afastamento tanto de professoras quanto de professores de seu exercício profissional.

Os dados apresentados na Tabela 3 apontam para o fato de que as doenças psicossomáticas são aquelas que mais afetam os professores e exigem seu afastamento por problemas de saúde. Nascimento e Seixas (2020) descreveram 12 grupos principais de doenças mentais de professores relacionadas ao exercício da profissão docente, destacando episódios depressivos, estados de estresse pós-traumático, síndrome de fadiga crônica, neurose profissional, transtornos do sono, síndrome de *burnout* e alcoolismo crônico.

O exercício do magistério no Brasil reúne uma série de situações que colocam o professor diante de dificuldades que afetam a sua saúde emocional, podendo levá-lo ao adoecimento e ao consequente afastamento, sendo que “a depressão manifesta-se como responsável por mais da metade das causas de afastamento dos professores, resultando em maior frequência a partir dos quarenta anos de idade”. (NASCIMENTO; SEIXAS, 2020, p. 13).

Outros autores, como Almeida *et al.* (2014), constataram que professores com alta ansiedade tiveram maior comprometimento emocional, vocal e na qualidade de vida. Ou seja, os estudos mostraram que sintomas emocionais, como ansiedade, estresse e depressão, podem influenciar, proporcionalmente, as características vocais e a qualidade de vida de professores com alta ansiedade, como constatado entre os professores da pesquisa que apresentaram como motivo de afastamento o Distúrbio na Voz (R49).

Movidos pelo desejo de contemplar uma visão mais ampla das doenças que provocam o afastamento de professores da regência, transformamos em porcentagens os números apresentados na Tabela 4.

**Tabela 5:** porcentagens de doenças que provocam afastamentos

| ANO  | CID<br>C  | F          | I | G | H | M         | R         | Total      | Doenças<br>Recorrentes                   |
|------|-----------|------------|---|---|---|-----------|-----------|------------|------------------------------------------|
| 2017 | -         | 8,36<br>%  | - | - | - | 2,93<br>% | -         | 11,29<br>% | F33.2; F41;<br>F41.2; M51.1;<br>M75.1    |
| 2018 | 1,47<br>% | 13,78<br>% | - | - | - | 3,96<br>% | 1,17<br>% | 20,38<br>% | C50; F41.2;<br>F32; M75.1;<br>M54.4; R49 |

|       |        |         |        |        |        |         |        |          |               |
|-------|--------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|----------|---------------|
| 2019  | -      | 14,08 % | 1,47 % | -      | -      | 5,43 %  | 1,61 % | 22,58 %  | Não Informado |
| 2020  | 2,05 % | 25,07 % | -      | 2,20 % | 3,08 % | 11,44 % | 1,91 % | 45,75 %  | Não Informado |
| Total | 3,52 % | 61,29 % | 1,47 % | 2,20 % | 3,08 % | 23,75 % | 4,69 % | 100,00 % |               |

Fonte: Dados da Seduc (2021).

A consulta à Tabela 5 nos permite visualizar em termos percentuais o quantitativo superior de professores afastados em virtude de doenças do CID F.

Essa seção mostrou que, no período estudado (2017-2020), houve um aumento nos casos de readaptação, sendo que a idade pode ser considerada um fator de risco para o adoecimento, pois, a partir dos 40 anos, há um aumento de professores adoecidos. Observa-se, ainda, que as doenças psicossomáticas são as que mais afetam os professores.

Tal afirmação se revela também entre as participantes da pesquisa. Eis que ao responder ao questionário pelo *google forms*, as professoras informaram os motivos que justificaram o seu afastamento por readaptação. Observa-se conforme a Tabela 6 que são causas diversas, contudo, relacionadas a enfermidades.

**Tabela 6:** Motivos que levaram à readaptação

| Motivo                                             | Quantidade de docentes | %       |
|----------------------------------------------------|------------------------|---------|
| Neuropatia                                         | 1                      | 12,5 %  |
| Alergia                                            | 1                      | 12,5 %  |
| Problema visual                                    | 1                      | 12,5 %  |
| Depressão, depressão profunda e transtorno bipolar | 2                      | 25,0 %  |
| Acidente automobilístico                           | 1                      | 12,5 %  |
| Artrose no joelho                                  | 1                      | 12,5 %  |
| Lesões no carpo e fibromialgia                     | 1                      | 12,5 %  |
| Total                                              | 8                      | 100,0 % |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Como foi constatado, todos os motivos são de natureza médica, mas um número expressivo deles são questões de saúde mental. Em menor número estão os de saúde física, como nos casos do acidente automobilístico e da artrose no joelho.

Prosseguindo, entendemos auxiliar o entendimento desta pesquisa aglomerar em um quadro os relatos das participantes sobre o motivo que foi a origem impulsora para o processo que culminou na readaptação.

Assim o Quadro 16 apresenta, resumidamente, as respostas das participantes em relação àquilo que teria impulsionado sua readaptação. Constate-se que algumas apresentaram o motivo ou causa do afastamento em forma de relato e nele foram

expressando os seus sentimentos, sensações e o desenrolar dessa causa. Todavia, não é difícil perceber a prevalência da depressão.

**Quadro 16:** Relatos das participantes sobre o motivo indutor da readaptação

| Participante   | Relato                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E <sub>1</sub> | “Começou com uma tristeza, insatisfação com a vida. Levou muito tempo para eu entender que estava doente. Não admitia, porque sempre fui muito ativa, cuidava de mim e dos outros. Por não reconhecer que estava doente, tive que ser internada por quatro meses. Somente a partir daí me conscientizei da limitação que estava vivendo”. |
| E <sub>2</sub> | “Uso de iodo radioativo causou polineuropatia”.                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| E <sub>3</sub> | “O contato com reagentes de várias alergias que tenho estavam gerando outros problemas de saúde. Então, o médico pediu para sair da regência do magistério”.                                                                                                                                                                              |
| E <sub>4</sub> | “Baixa visão DMRI Exudativa OD, DMRI seca O E”.                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| E <sub>5</sub> | “Depressão profunda e transtorno bipolar. Faço uso de medicamento psiquiátrico de uso contínuo, com acompanhamento do psiquiatra. Eu trabalhava os três turnos. Muito estresse”.                                                                                                                                                          |
| E <sub>6</sub> | “Tive um acidente automobilístico em 1997. Não estava a trabalho (P6). Gonartrose (artrose no joelho)”.                                                                                                                                                                                                                                   |
| E <sub>7</sub> | “Lesões no corpo e fibromialgia”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| E <sub>8</sub> | “Depressão.”                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Os principais motivos elencados estão, intrinsecamente, ligados a questões psicossomáticas, com exceção de E<sub>6</sub>, que foi afastada devido a um acidente automobilístico. Um trabalho realizado por Nascimento (2020) evidenciou que esses são os mesmos motivos de outros docentes que passaram pelo processo de readaptação.

Nos estudos desse autor, as doenças psicossomáticas são determinantes em grande parte do adoecimento e afastamento dos professores. Os elementos estressores presentes na escola, como infraestrutura e didática precárias, cobranças por parte dos gestores, salários baixos, evasão de alunos, reprovação, violência, dentre outros, envolvem muita responsabilidade e tais exigências e responsabilidades podem influenciar de forma positiva ou negativa a saúde dos professores. Do mesmo modo, apontam Tonet (2018, Antunes (2009; 2018) e Freitas (2014, 2018) sobre as condições de trabalho voltadas para a precarização da ação docente.

Procuramos saber das professoras qual a expectativa delas com a readaptação, procurando entender o que elas esperavam, em termos profissionais, dessa nova condição.

### 3.4.6. Expectativas das professoras com a readaptação

No interesse de saber o que as participantes esperavam da readaptação, percebe-se que, no geral, há da parte delas uma sensação de conformismo.

**Quadro 17:** Expectativas das participantes com a readaptação

| Participante   | Relato                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E <sub>1</sub> | “As melhores. Não me sinto excluída por estar readaptada. Tive muito preconceito, até a aceitação, talvez pelo fato da não assistência pelo Estado”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| E <sub>2</sub> | “Não tive nenhuma expectativa”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| E <sub>3</sub> | “Trabalhar em uma função específica e ter tempo pra fazer os tratamentos para controlar meu problema”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| E <sub>4</sub> | “Não ter prejuízo financeiro”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| E <sub>5</sub> | “Acredito que posso contribuir com o processo de aprendizagem através de projetos”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| E <sub>6</sub> | “Não as tenho. Mas acho que isso é culpa minha. Desde que assumi função administrativa, apesar de ter estudado muito (e ainda estudo, faço cursos da Escola de Governo constantemente), me sinto assim sem identidade. Sei que isso é confuso, mas acredito que há muita coisa envolvida e eu não sei explicar. Às vezes, me culpo por estar me sentindo assim, em um marasmo; outras vezes, acredito que deveria existir políticas públicas para reinserção das pessoas no âmbito profissional. Não sei explicar como isso poderia se dar. Mas sei dizer que não estou confortável e atribuo isso à falta de identidade. Parece que vivo de favores do contribuinte. Parece que, apesar de trabalhar muito além das 08 horas-dia, me sinto inútil. Pode ser coisa de sentimento de inferioridade, de crise de merecimento que ainda não soube resolver comigo mesmo”. |
| E <sub>7</sub> | “Aposentar. Já me encontro em contagem regressiva”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| E <sub>8</sub> | “Tentar ser útil”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

As professoras demonstraram ter diferentes expectativas após a readaptação. Dentre elas, foram citadas: trabalhar numa função específica, não ter prejuízo financeiro, aposentar e tentar ser útil. Apenas as professoras E<sub>2</sub> e E<sub>6</sub> demonstraram não possuir nenhuma expectativa.

Segundo os estudos de Garcia (2019), após a readaptação, grande parte dos professores não apresenta expectativa em suas novas funções e a preocupação maior é ser aceito pelos novos colegas ou adaptar-se de forma efetiva à nova situação.

Surge, então, a inspiração para investigar as condições de trabalho a que as readaptadas foram submetidas durante a readaptação, no intuito de examinar se estas são diferentes das anteriores.

### 3.5. Condições de trabalho das professoras durante a readaptação

Acerca disso, interessa-nos saber das condições de trabalho que podem ser parte do motivo do adoecimento e ou da necessidade de readaptação do professor.

De acordo com os autores, os professores no Brasil vêm exercendo suas funções sob a precarização das escolas e do trabalho, salários baixos, ausência de políticas públicas de valorização docente, entre outras questões que provocam o adoecimento dessa categoria profissional.

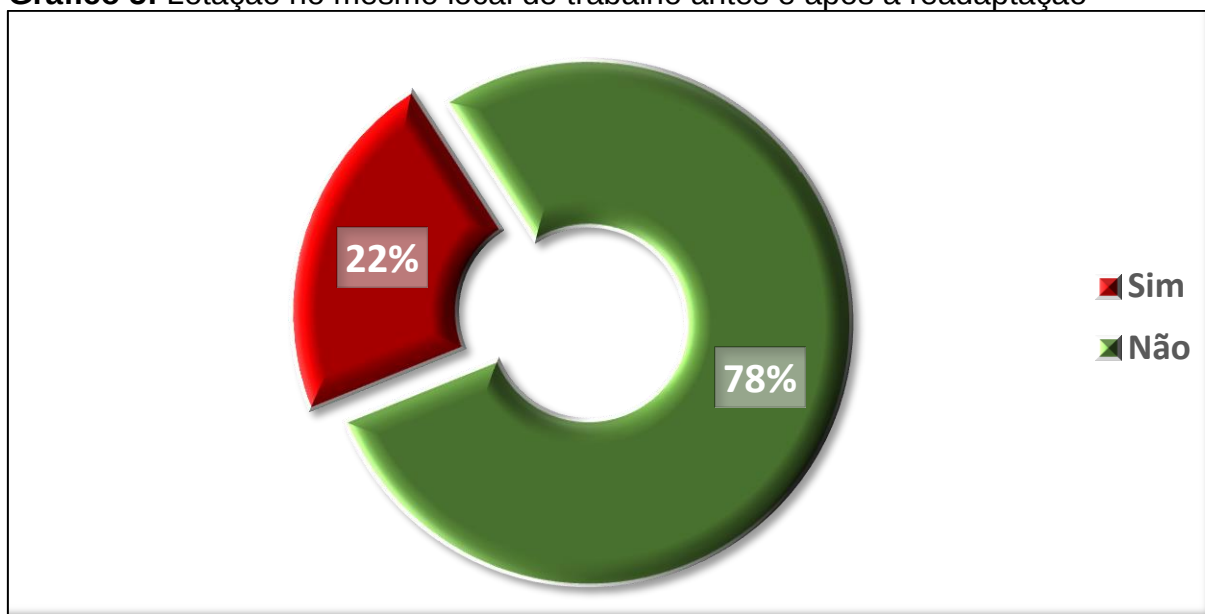
Isso decorre da superexploração do trabalho apontada por Antunes (2018), Freitas (2018) e teóricos clássicos, como Marx (1989), ao argumentarem sobre a desvalorização do trabalho. O adoecimento é um dos efeitos desse processo que desumaniza o profissional e o leva a esse caminho.

As normas atinentes à readaptação estabelecem como prioridade que o docente, ao ser readaptado, continue laborando no local onde já estava lotado.

#### 3.5.1. Lotação das professoras antes e durante a readaptação

Quando se perguntou se as participantes foram lotadas no mesmo local onde trabalhavam antes de serem readaptadas, apuramos que a maioria permaneceu laborando na mesma unidade escolar em que estavam lotadas antes da readaptação.

**Gráfico 5:** Lotação no mesmo local de trabalho antes e após a readaptação



Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Dentre as professoras que participaram da pesquisa, 06 professoras, ou seja, 78% declararam que foram readaptadas no mesmo local de trabalho, enquanto 02 ou 22% foram readaptadas em outras escolas. A Lei Estadual 13.909/2001 prevê que a readaptação do professor deve ser efetivada, preferencialmente, no seu local de exercício ou lotação anterior.

O Estatuto do Magistério Público do Estado de Goiás estabelece que a readaptação será efetivada em atividades compatíveis com a limitação sofrida, preferencialmente no mesmo local de exercício ou lotação do professor, respeitados a habilitação exigida no concurso público, o nível de escolaridade e a equivalência de vencimentos. Na hipótese de inexistência de cargo vago, o professor exercerá suas atribuições como excedente até a ocorrência de vaga (art. 46, § 2º, da Lei Estadual nº 13.909/2001).

Acredita-se que um dos problemas da readaptação é a assunção de nova função, uma vez que a administração não demonstra preocupação com a modulação do readaptado. Embora a orientação das normas é de que a nova função a ser exercida pelo readaptado respeite as restrições do laudo médico, há casos em que o docente poderia seguir exercendo outras funções de magistério além da docência, mas é modulado em função de natureza administrativa.

Surge, daí, a preocupação em deslindar, no caso das professoras participantes da nossa pesquisa, qual a função à qual elas foram readaptadas.

### 3.5.2. Função exercida pelas professoras durante a readaptação

À pergunta sobre qual função as docentes passaram a exercer após a readaptação, observa-se que sua quase totalidade declarou exercer funções administrativas, conforme se verifica no Quadro 18.

**Quadro 18:** Função das participantes durante a readaptação

| Participante   | Relato                                                                   |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------|
| E <sub>1</sub> | “Atualmente, auxiliar de secretaria”.                                    |
| E <sub>2</sub> | “Secretária”.                                                            |
| E <sub>3</sub> | “Ajudante ou auxiliar de coordenação e secretaria”.                      |
| E <sub>4</sub> | “Auxílio à direção e à coordenação em algo que não força muito a visão”. |
| E <sub>5</sub> | “Dinamizadora de biblioteca”.                                            |
| E <sub>6</sub> | “Atualmente, analista de Convênios. À época, auxiliar de secretaria”.    |

|                |                                |
|----------------|--------------------------------|
| E <sub>7</sub> | "Bibliotecária".               |
| E <sub>8</sub> | "Dinamizadora de bibliotecas". |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Por conseguinte, em razão de estarem momentaneamente incapacitadas para o exercício da docência, as professoras foram readaptadas em funções administrativas, nomeadamente secretarias (E<sub>1</sub>, E<sub>2</sub>, E<sub>3</sub>), bibliotecas (E<sub>5</sub>, E<sub>7</sub> e E<sub>8</sub>) e analista de convênio (E<sub>6</sub>).

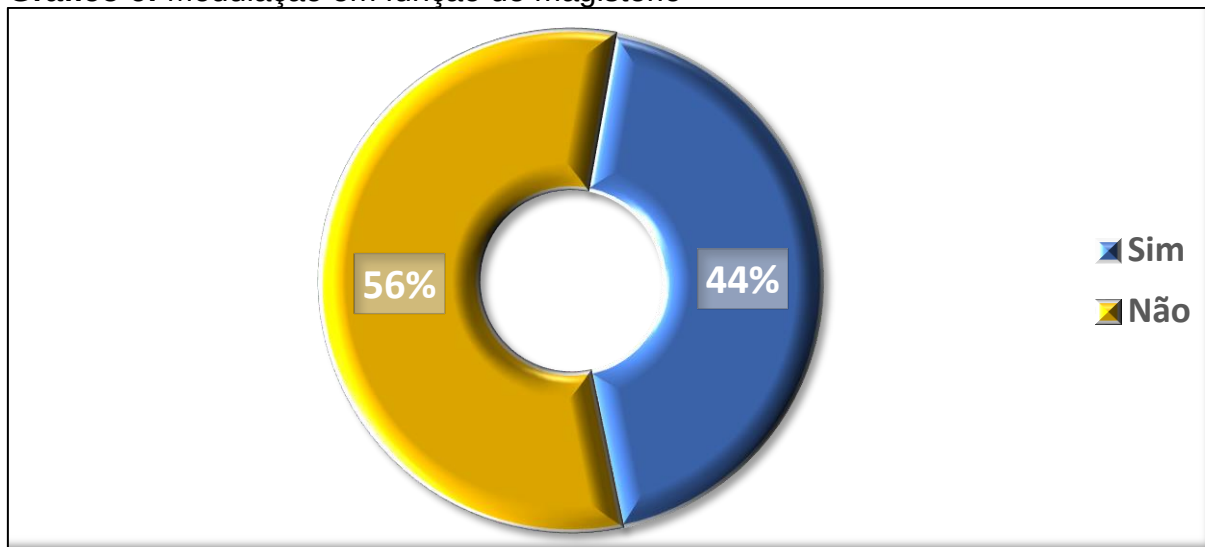
É importante destacar que a Lei Estadual nº 13.909/2001, com a nova redação dada pela Lei n. 20.757/2020, permite a readaptação desde que as atividades sejam compatíveis com a limitação sofrida, [...] respeitados a habilitação exigida no concurso público, o nível de escolaridade e a equivalência de vencimentos.

Como mencionado, as participantes foram moduladas em função administrativa, mas, estranhamente, ao serem indagadas se alguma delas foi modulada em função de magistério, 44% delas atestaram que sim. Contudo, trata-se de equívoco, uma vez que nenhuma das atividades listadas por elas é considerada pela Lei n.º 11.301/2006 como função de magistério.

Verifica-se, portanto, que 56% (cinquenta e seis por cento) declararam que foram moduladas em função administrativa e 44% (quarenta e quatro por cento) acreditavam equivocadamente que estavam lotadas em função de magistério.

### 3.5.2.1. Modulação em função de magistério

Examinando o gráfico tem-se a impressão equivocada de que quase metade das participantes da pesquisa teriam sido moduladas em função de magistério.

**Gráfico 6:** Modulação em função de magistério

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Repita-se, portanto, o equívoco das respostas das participantes, pois verifica-se que nenhuma delas exerce a função de magistério. Houve aqui o que poderíamos chamar de abandono da profissão docente, mas sem culpa do profissional. Ao contrário, mais do contexto a que ele vem sendo subjugado, até porque Tonet (2018, p. 08) assevera que o “educador não passa de uma mercadoria a ser vendida no mercado.”

De modo que, revisitando as respostas das professoras, se estavam moduladas em função de magistério, 55,6% responderam “não” e 44,4% responderam “sim”. É preciso destacar que, para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério apenas aquelas exercidas por professores e especialistas no desempenho de atividades docentes em estabelecimentos de Educação Básica e em seus níveis e modalidades, além da direção de unidade escolar, coordenação e assessoramento pedagógico, conforme destaca a Lei Federal n.º 11.301/2006, que introduziu o § 2.º ao artigo 67 da Lei Federal n.º 9.394/1996, com a seguinte redação:

§ 2º. Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico. (BRASIL, 1996, grifo nosso).

Acerca deste assunto, é imprescindível salientar que, como já relatado anteriormente, uma das preocupações dos readaptados é o fato de que, ao deixar a regência e passar a exercer função administrativa, estes poderão perder o direito à aposentadoria especial de professor.

Portanto, aqueles professores que desejam implementar os requisitos para aposentadoria especial sentem-se prejudicados quando são readaptados em função administrativa, pois a função de magistério exercida em estabelecimento de educação básica é requisito para a concessão da aposentadoria especial. Logo, quando os professores são readaptados em função administrativa, perdem a condição que lhes garante a aposentadoria especial prevista no § 5º do art. 40 da Constituição Federal de 1988 abaixo transcrito:

Art. 40. O regime próprio de previdência social dos servidores titulares de cargos efetivos terá caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente federativo, de servidores ativos, de aposentados e de pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019).

(...)

§ 5º Os ocupantes do cargo de professor terão idade mínima reduzida em 5 (cinco) anos em relação às idades decorrentes da aplicação do disposto no inciso III do § 1º, desde que comprovem tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio fixado em lei complementar do respectivo ente federativo. (BRASIL, 1988, grifo nosso, Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019).

De acordo com a Lei 9.394/96, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), § 2º do art. 67, são consideradas funções de magistério aquelas exercidas por professores e especialistas, em estabelecimento de educação básica e, além da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico. *In verbis*:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

(...)

§ 2º Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico. (BRASIL, 1996, Incluído pela Lei nº 11.301, de 2006).

Portanto, ao deixar de exercer funções consideradas de magistério, o readaptado perde o direito à aposentadoria especial garantida constitucionalmente, sendo obrigado a trabalhar por mais tempo.

É preciso destacar, no entanto, que o Decreto 9.729/2020 prevê, a critério da Junta Médica Oficial, que se constatada a invalidez, a indicação poderá ser de aposentadoria do servidor: “Na avaliação inicial de reabilitação profissional e social, se for verificado que as condições restritivas de saúde são definitivas, [...] poderá ser imediatamente indicada a aposentadoria por invalidez, conforme o caso”. (GOIÁS, 2020, art. 4º, parágrafo único).

É oportuno recordar que o docente que for aposentado precocemente por invalidez, desde que não seja em razão de acidente de trabalho, terá grande perda salarial, pois sua aposentadoria será proporcional. Outro complicador é o fato de que ao deixar a regência e assumir funções que não são de magistério e, portanto, atribuições afetas a outro cargo, o readaptado ainda terá que adaptar-se a essa nova função.

#### 3.5.2.2. Adaptação em nova função

À vista disso, um desafio a mais a ser enfrentado pelos readaptados é a de adaptar em nova função. É inquestionável que essa nova condição, é desafiadora para o professor, uma vez que além do problema de saúde, ainda terá de adaptar-se a uma nova situação que a depender da forma como o readaptado a encara e do apoio que recebe pode ser mais fácil.

Ao questionar às participantes sobre como ocorreu o seu processo de reinserção durante a readaptação, algumas declararam que, inicialmente, havia sido um “processo tranquilo”. No entanto, percebe-se que deveria ter havido uma melhor orientação para as professoras, haja vista que, como E2 apontou, ela teria empreendido uma busca individual e particular de ajuda terapêutica. Consultando as políticas aqui explanadas, entende-se que elas deveriam ter recebido esse acompanhamento junto à SEDUC, tendo em vista a especificidade das situações vivenciadas quando da readaptação em nova função.

**Quadro 19:** Processo de adaptação em nova função

| Participante   | Relato                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E <sub>1</sub> | “Foi um processo tranquilo: quando aceitamos nossas limitações e percebemos que não foi voluntário, fica mais fácil de lidar com as diferenças”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| E <sub>2</sub> | “Depois de buscar terapia (particular), eu mesma busquei o processo visando a minha melhor qualidade profissional”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| E <sub>3</sub> | “Sempre é constrangedor. Nos vemos, num primeiro momento, como impotentes e rejeitados pela instituição. Me senti mal ao perceber que o chefe tem um certo receio em lidar com readaptado, por medo dele adoecer e procurar direitos legais”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| E <sub>4</sub> | “Tive muito apoio da direção e colegas de trabalho”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| E <sub>5</sub> | “Foi tranquilo”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| E <sub>6</sub> | “Bom, a princípio eu voltei para meu trabalho normal (lecionar em sala de aulas). Com o ato da readaptação, fiquei um período de tempo na coordenação de uma escola, depois de muito pedir e lamentar que não conseguia acompanhar o pique dos adolescentes (ir de carteira em carteira, acompanhar em aulas extraclasse, ir ao centro histórico, atividades lúdicas no pátio etc.). Assim, estive modulada como "Coordenadora de Sucesso" de alunos, função esta que me exigia ir à casa dos alunos para saber o motivo das faltas ou do baixo rendimento. Ou seja: a função não foi pensada para a minha realidade. Com o passar do tempo, me mudei para Goiânia e consegui uma modulação na Centralizada - na época, "por entender" que não havia espaço para mim nas escolas. E então, permaneço ainda hoje”. |
| E <sub>7</sub> | “Outro fator revoltante é que as escolas me informam que tem uma cota de pessoas com readaptação (a depender do porte, 03 pessoas readaptadas). Aparentemente, não questionam a capacidade cognitiva do readaptado. Parece que todos precisam ser auxiliares de secretaria (esta é uma impressão que tenho. Não é oficial)”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| E <sub>8</sub> | “Como readaptado, só pode assumir a biblioteca”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

A questão sobre como ocorreu a reinserção em readaptação mostrou que havia algumas dúvidas em relação ao processo, mas que, no geral, ele ocorreu de forma tranquila.

As professoras E<sub>1</sub> e E<sub>5</sub> compartilharam sua satisfação no processo de readaptação, mas as professoras E<sub>2</sub>, E<sub>3</sub> e E<sub>7</sub> apresentaram sua revolta e constrangimento, pois ressentiram-se de informações sobre as novas funções a assumir, provocando certo desgaste físico e emocional.

A professora E<sub>4</sub> compartilhou que teve muito apoio da direção enquanto a professora E<sub>8</sub> esclareceu que, como readaptada, só pôde assumir as funções na biblioteca. Sabe-se, no entanto, que, na unidade escolar, há outras funções que o professor readaptado pode exercer, desde que sua capacidade laboral não esteja comprometida e não o impeça de executá-las, por exemplo, corrigir provas, elaborar lista de exercícios e material pedagógico.

Pelo fato de assumir uma função distinta da regência, é importante para o readaptado a oferta de orientação e capacitação profissional em relação à nova

função que o docente passa a exercer. Passamos, então, a questionar se às docentes foi oferecido o apoio de nova capacitação.

### 3.5.2.3. Oferta de nova capacitação profissional

No processo de readaptação, como foi demonstrado no Quadro 18, as professoras deixaram a docência e passaram a exercer novas funções de cunho administrativo. Contudo, apenas duas declararam que a administração estadual forneceu a elas uma nova capacitação profissional, conforme se verifica no Quadro 20 a seguir.

**Quadro 20:** Oferta de nova capacitação profissional

| Participante   | Relato                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E <sub>1</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                                                                  |
| E <sub>2</sub> | “Não, estou bem na nova função. Fui, aos poucos, tentando me adaptar, ainda porque, quando cheguei na instituição, estava acontecendo a transição do secretário da escola. Mas capacitação para lidar com a nova função não aconteceu”. |
| E <sub>3</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                                                                  |
| E <sub>4</sub> | “Sim. Participei de cursos referente a como organizar uma biblioteca”.                                                                                                                                                                  |
| E <sub>5</sub> | “Não, mas sempre busquei me profissionalizar por conta própria”.                                                                                                                                                                        |
| E <sub>6</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                                                                  |
| E <sub>7</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                                                                  |
| E <sub>8</sub> | “A administração estadual forneceu apenas uma capacitação”.                                                                                                                                                                             |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Repise-se que, quando questionadas se a administração estadual forneceu nova capacitação profissional, as professoras E<sub>1</sub>, E<sub>2</sub>, E<sub>3</sub>, E<sub>5</sub>, E<sub>6</sub> e E<sub>7</sub> disseram que não, ao passo que as professoras E<sub>4</sub> e E<sub>8</sub> compartilharam que receberam capacitação antes de assumirem a nova função na escola.

É preciso destacar que, para assumir qualquer atividade profissional, é imprescindível o treinamento e, quando se trata de readaptação, é necessário que o professor receba orientações sobre as novas funções que deverá desempenhar, até mesmo para evitar que possa ser acometido de outras doenças laborais.

Destaca-se que, embora o legislador enxergue a readaptação como uma nova oportunidade ao docente de continuar exercendo uma atividade produtiva, não se pode perder de vista que essa nova condição não deve ser acentuada com situações que possam dificultar esse processo, tornando-o prejudicial ao servidor.

Nesse contexto, abordaremos a carga horária exercida pelas docentes após a modulação na nova função, buscando fazer um comparativo entre as jornadas de trabalho delas antes e após a readaptação.

### 3.5.3. Jornada de trabalho das professoras antes e durante a readaptação

A próxima questão foi a respeito da jornada de trabalho após a readaptação. Das participantes, 03(três) nos informaram que continuavam com a mesma carga horária e jornada de trabalho; 03(três) disseram que mudaram, aumentando a jornada; e o restante, 02, respondeu que não, mas não indicou se aumentou ou diminuiu, o que nos leva a pensar que diminuiu.

**Quadro 21:** Jornada de trabalho durante a readaptação.

| Participante   | Relato                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E <sub>1</sub> | “Antes de ser acometida por tal dificuldade, tinha a vida muito ativa, trabalhava oito horas e mais a faculdade. Agora, faço uma jornada de trabalho de oito horas: entro às treze e saio às dezoito. É um trabalho muito tranquilo”.                                                                                                             |
| E <sub>2</sub> | “Em questão de horas trabalhadas é maior (hora-relógio)”.                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| E <sub>3</sub> | “O salário é o mesmo, mas a jornada de trabalho na instituição é maior”.                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| E <sub>4</sub> | “Não. Trabalho 40 horas semanais. No passado, cheguei a trabalhar os três turnos”.                                                                                                                                                                                                                                                                |
| E <sub>5</sub> | “Não. À época, eu tinha opção de trabalhar por 60 horas e, desde a readaptação, não consigo fazer o complemento (das 40 horas), pois, para complementar, até onde sei, só poderia ser com 20 horas aulas em sala de aula (atualmente, parece que nem existe mais esta opção) e, para mim, ficar de pé por mais de 30 minutos é quase impossível”. |
| E <sub>6</sub> | “Sim”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| E <sub>7</sub> | “Sim. Só que não cumpro horas-aulas e sim horas-relógio”.                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| E <sub>8</sub> | “Não. Antes era 60 horas; agora, 40 horas”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Sobre a jornada de trabalho após a readaptação, as professoras E<sub>1</sub>, E<sub>4</sub>, E<sub>5</sub> e E<sub>8</sub> compartilharam que ela diminuiu e a professora E<sub>1</sub> completou que ela se tornou mais tranquila. Já a professora E<sub>4</sub> compartilhou que chegou a trabalhar nos três turnos e, agora, só trabalha 40 horas semanais.

As professoras E<sub>2</sub>, E<sub>6</sub> e E<sub>7</sub> afirmaram que a sua carga horária aumentou, dado que não cumprem horas-aula, mas horas-relógio.

Embora já tenhamos abordado o assunto anteriormente, uma vez que são assuntos interligados, voltemos à previsão do Estatuto do Magistério do Estado de Goiás de que a jornada de trabalho do professor é de 20(vinte), 30(trinta) ou 40(quarenta) horas semanais, aqui é necessário abrir um parêntese para explicar que,

até bem pouco tempo, alguns professores, no intento de aumentar sua renda, faziam, de forma voluntária, a complementação de carga horária e, neste caso, chegavam a fazer uma jornada de 60 (sessenta) horas semanais.

Desse modo, na prática, em razão do *déficit* de professores na Rede Estadual de Ensino de Goiás, àqueles que não estavam em acúmulo de cargos públicos era permitida uma jornada de até 60 (sessenta) horas semanais, uma vez que o professor não trabalha por hora-relógio. Hoje não é mais permitido que o professor trabalhe mais do que 40(quarenta) horas semanais com a mesma matrícula.

Façamos, neste momento, uma reflexão muito oportuna acerca dessa situação. O argumento primeiro para barrar a complementação de carga horária do professor era o da preocupação com a saúde dos docentes que se submetiam a essa jornada extensa, cansativa, estressante e exaustiva que pode levá-lo ao adoecimento. Contudo, ao se impedir o docente de fazer a complementação de carga horária, ele terá uma jornada de trabalho de no máximo 40 (quarenta) horas semanais, restando a possibilidade de que esse mesmo docente se submeta a um novo processo seletivo e, se aprovado, perfaça uma jornada de mais 20 (vinte) horas em outra matrícula. Ou seja, neste modelo permitido pelo Estado, o professor vai continuar despendendo sua força de trabalho por 60 (sessenta) horas semanais ganhando muito menos.

Nesse caso, percebe-se a insatisfação de algumas professoras, principalmente das que não conseguem mais fazer a complementação da carga horária e sentiram uma redução na sua remuneração.

Observa-se, portanto, que mesmo adoecidas algumas professoras sentem-se prejudicadas por não poder realizar a complementação de carga horária. Embora a sobrecarga de atividades seja uma das causas do seu adoecimento, é a forma que os professores encontram de melhorar sua remuneração. Para tanto, assumem aulas no município ou na rede particular, além da sua carga horária na rede estadual de ensino. Sobre isso, Luz (2005) denuncia que o professor desenvolve atividades que o levam à exaustão.

No contexto da readaptação, alguns professores trabalham com uma carga horária que se vincula à hora-relógio e não mais a horas-aulas, o que exige constantes sacrifícios pessoais para se manter no trabalho, lembrando que a categoria é parte da classe trabalhadora e suas atividades vão além da docência. Por isso, mesmo na readaptação, sua saúde também pode ser afetada – como no caso de pessoas muito alérgicas que são moduladas em bibliotecas, por exemplo.

Consultando as normas, verifica-se que o Estatuto do Magistério prevê que a readaptação pode ser processada a pedido do professor ou de ofício “para uma função de igual vencimento, com todos os direitos e vantagens” e, preferencialmente, no mesmo local de exercício ou lotação do professor, “**resguardando sua jornada de trabalho anterior à readaptação**”. (GOIÁS, art. 46, § 1º, 2001). Grifo nosso

Conclui-se, portanto, que, no quesito jornada de trabalho, embora as normas estaduais que tratam do assunto prevejam que a jornada de trabalho anterior à readaptação seja resguardada, na prática isso não acontece.

Tendo-se em vista a constatação da alteração da jornada de trabalho das readaptadas, passamos a indagar se sofreram prejuízo na remuneração após a readaptação.

#### 3.5.4. Remuneração das professoras antes e durante a readaptação

Diz a Lei Estadual nº 13.909/01 que a “readaptação, que se dará sem prejuízo da remuneração do professor, implica uma inspeção periódica pela Junta Médica Oficial do Estado” (GOIÁS, art. 46, § 4º, 2001).

Diante da questão referente à remuneração, 07 professoras, ou seja, 89% afirmaram que seus salários, após a readaptação, são correspondentes às atividades exercidas anteriormente, enquanto 01 professora, 11%, afirmou que a sua remuneração não é compatível com as atividades exercidas antes da readaptação.

Tonet (2018) denuncia a remuneração dos professores como condição também precarizante da profissão.

Assim, embora as normas garantam ao readaptado a mesma jornada de trabalho e a mesma remuneração, na prática, isso não acontece, posto que quando o professor deixa de exercer a docência e assume o exercício de função administrativa, ele passa a trabalhar por hora-relógio e perde a gratificação referente à função docente, como é o caso da Gratificação de Dedicção Plena Integral - GPDI. Atualmente, os professores que trabalham em Centros de Ensino em Período Integral – CEPI (Lei nº 20.917/2020) recebem uma gratificação de função (Gratificação de Dedicção Plena Integral – GDPI), prevista no Decreto nº 9.833, de 18 de março de 2021, e no seu anexo único há a previsão de gratificação de dedicação plena e integral – GPDI para o professor que trabalha no CEPI com uma carga horária de 40 (quarenta) horas semanais no valor de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais). Se

esse mesmo docente for readaptado e continuar laborando na mesma unidade escolar na função de dinamizador de biblioteca, com carga horária de 40 (quarenta) horas e, **neste caso, horas-relógio**, ele receberá, a título de GDPI, o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), conseqüentemente valor muito menor.

A questão da remuneração nos impulsiona a examinar novamente a redação do § 13 inserido no art. 37 da CF/88 pela Emenda Constitucional nº 103/2019, que apresenta a seguinte previsão:

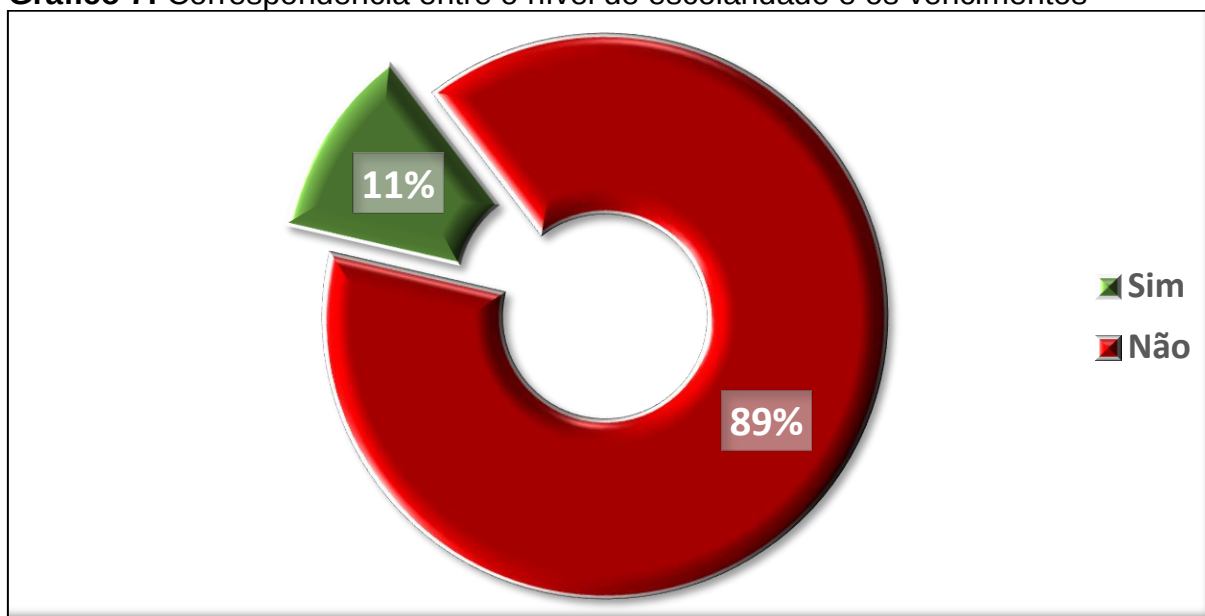
O servidor público titular de cargo efetivo poderá ser readaptado para exercício de cargo cujas atribuições e responsabilidades sejam compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, enquanto permanecer nesta condição, **desde que possua a habilitação e o nível de escolaridade exigidos para o cargo de destino, mantida a remuneração do cargo de origem.** (Brasil, 1988, grifo nosso).

Acredita-se que a intenção do constituinte, ao condicionar que, no caso da readaptação, o cargo a ser provido deve acontecer em cargo de escolaridade e habilitação compatíveis com o cargo originário, **foi a de preservar a remuneração anterior, i.e., uma forma de impedir a redutibilidade dos vencimentos.** Isso também seria uma forma de manter a isonomia entre aqueles que exercem funções idênticas.

Diante da previsão legal de que, na readaptação, o cargo a ser provido deve ser de escolaridade e habilitação compatíveis com o cargo originário, este foi um ponto a ser investigado no nosso estudo.

### 3.5.5. Correspondência entre o nível de escolaridade e os vencimentos

Ao indagar às professoras se há correspondência entre o nível de escolaridade e a equivalência de vencimentos com seu cargo de origem, encontramos as assertivas demonstradas no Gráfico 7.

**Gráfico 7:** Correspondência entre o nível de escolaridade e os vencimentos

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Verifica-se que apenas 11% (onze por cento) das professoras declararam haver correspondência entre o nível de escolaridade e os vencimentos do cargo de origem com o cargo de destino. Logo, 89% (oitenta e nove por cento) informaram que, no caso delas, essa correspondência não existe.

Cientes de como iniciou o processo de readaptação, dos motivos que deram causa ao afastamento da regência de sala de aula, de como se desenrolou o processo, sobreveio também a necessidade de saber qual a avaliação das readaptadas acerca desse processo, com o intuito de averiguar se, durante a readaptação, as docentes tiveram qualquer avaliação e acompanhamento psicológico, social e profissional e também se fruíram de acompanhamento e orientação visando o retorno ao cargo de origem.

### 3.6. Avaliação do Processo de readaptação

É inegável que esse processo de reabilitação/readaptação afeta o docente em todos os aspectos, demandando acompanhamento e suporte necessário para que ele possa lidar com os sentimentos de perda, frustração, impotência, desesperança, limitação, dependência, adaptação e tantos outros que podem afetar psicologicamente, socialmente e profissionalmente quem está em uma nova condição. Com isso em vista, indagamos às participantes se elas tiveram acompanhamento de

peessoas habilitadas com essa atribuição e recebemos as respostas espelhadas no Quadro 22.

### 3.6.1. Avaliação e acompanhamento psicológico, social e profissional

Buscando saber as participantes passaram por avaliação e acompanhamento psicológico, social e profissional, obtivemos os resultados a seguir.

**Quadro 22:** Acompanhamento psicológico, social e profissional

| Participante   | Relato                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E <sub>1</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                                                                                               |
| E <sub>2</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                                                                                               |
| E <sub>3</sub> | “Não, fui readaptada em definitivo, assim que saí da clínica. Já tem dois anos ou mais de readaptação. Nesse período, aconteceu somente uma reunião para orientar como proceder se estivesse [com] insatisfação no local de trabalho”.                               |
| E <sub>4</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                                                                                               |
| E <sub>5</sub> | “Nunca. Hoje eu sei da existência de fisioterapia, mas, à época, era um tipo de serviço muito raro. Bem tardiamente (6 anos após o acidente), até tive algumas sessões de fisioterapia, mas por orientação médica. Nunca por assistentes da Secretaria de Educação”. |
| E <sub>6</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                                                                                               |
| E <sub>7</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                                                                                               |
| E <sub>8</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                                                                                               |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Mediante as informações expressas no Quadro 22, constata-se que nenhuma delas passou por qualquer tipo de programa de reabilitação profissional e social proporcionada pela administração pública estadual.

Daí a recordação de que o § 3º da Lei estadual n. 13.909/2001 deixa subentendido que a reabilitação profissional e social do professor não é obrigatória antes da readaptação. “A readaptação será precedida, sempre que necessário, de reabilitação profissional e social do professor [...] visando recuperar sua habilidade profissional”.

A interpretação que se faz é que, de acordo com a norma referenciada, a participação do professor em programas de reabilitação deverá acontecer somente quando houver necessidade, e não como uma condição para que ele possa ser readaptado quando liberado pela Junta Médica Oficial para exercer as novas atividades. Isso nos leva a questionar qual seria a visão do legislador e da administração em relação à necessidade de avaliar, acompanhar e apoiar os

profissionais que, motivados pelo adoecimento, são obrigados a abrir mão das atribuições típicas da sua profissão para uma função que eles não escolheram.

Prosseguindo, perguntamos às professoras se elas receberam acompanhamento e orientação quanto às medidas necessárias ao tratamento visando ao seu retorno ao trabalho.

### 3.6.2. Acompanhamento e orientação visando o retorno ao cargo de origem

O Estatuto do Magistério do Estado de Goiás prevê que, após constatada a cessação da limitação física ou mental que originou a readaptação, “o professor retornará às atribuições e responsabilidades integrais do cargo ocupado”. (GOIÁS, art. 46, § 5º, 2001).

**Quadro 23:** Acompanhamento e orientação visando à retomada da docência

| Participante   | Relato                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E <sub>1</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| E <sub>2</sub> | “Eu fui orientada pelo psiquiatra a procurar uma psicóloga, fiz acompanhamento pelo meu plano, não porque o Estado tenha me proporcionado esse tipo de apoio”.                                                                                                                                                                                                                         |
| E <sub>3</sub> | “Sim, foram tantos transtornos de organização de documentos que entrei em depressão e não dormia. Fiz acompanhamento psiquiátrico particular”.                                                                                                                                                                                                                                         |
| E <sub>4</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| E <sub>5</sub> | “Nunca tive este tipo de atendimento. Pelo contrário, como vivia no interior, onde todo mundo conhece e sabe da vida de todos, como o acidente aconteceu no meu primeiro ano de faculdade, tranquei a matrícula por alguns meses e, ao voltar a estudar (com muita dificuldade), começaram a surgir críticas de que, para estudar, eu não tinha limitações, mas, para trabalhar, sim”. |
| E <sub>6</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| E <sub>7</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| E <sub>8</sub> | “Sim, passei por acompanhamento por psicólogo por indicação médica. Participei de uma reunião proporcionada pela administração pública”.                                                                                                                                                                                                                                               |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

As professoras E<sub>1</sub>, E<sub>3</sub>, E<sub>4</sub>, E<sub>5</sub>, E<sub>6</sub> e E<sub>7</sub> afirmaram não terem recebido acompanhamento e orientação quanto às medidas necessárias para o tratamento visando ao retorno ao trabalho. Já as professoras E<sub>2</sub> e E<sub>3</sub> afirmaram que receberam algumas informações sobre a documentação necessária. No entanto, houve tantos transtornos em relação a isso que entraram em depressão e precisaram fazer acompanhamento com um psiquiatra.

De outro lado, da parte do Estado, não houve qualquer acompanhamento quanto às medidas necessárias ao tratamento.

Isso aponta para o que Freitas (2018; 2014) e Tinot (2018) também afirmam: que impera a precariedade nas relações e condições do trabalho docente. Tem-se um processo padronizado. No entanto, esse padrão serve aos interesses do capital, que não considera a questão da qualidade de vida dos profissionais, mas a oferta de uma educação voltada para a formação de mão de obra para o mercado.

Podemos apontar aqui uma questão acerca do trabalho dessas docentes: algo que não lhes pertence, talvez nunca tenha pertencido. Dado o contexto do capital, seu trabalho docente, conforme Marx (1983), se tornou algo que ele afirma “estranho”, devido à ruptura provocada pelo processo que se inicia com o adoecimento seguido da readaptação. O seu trabalho tanto provoca e exige sacrifícios físicos, mentais e emocionais, como é desumano, conforme Marx e Engels (1989, p 175) denunciam: o trabalhador, no contexto do capital “(...) todos os dias mergulha a partir do seu nada realizado no nada absoluto, na sua não-existência social (...)”.

A Lei Estadual nº 19.145, de 29 de dezembro de 2015, que dispõe sobre a Política de Segurança e Saúde no Trabalho dos Servidores Públicos do Poder Executivo, no capítulo III, trata das estratégias para alcançar os objetivos propostos por essa política, da qual se extrai uma proposta que tem como fundamento ações de atenção, vigilância, prevenção e apoio, objetivando evitar as doenças, os acidentes, as deficiências, as aposentadorias precoces e as mortes. Parte de uma proposta que transcende os procedimentos tradicionais, uma vez que ela encaminha pela investigação e preocupação com a prevenção no sentido de promover e garantir a saúde no trabalho.

Essa proposta tem como base a educação, a vigilância, a atenção e a participação ativa de servidores com ações para evitar a incidência e o agravamento das doenças ocupacionais.

Constata-se, ainda, a inspiração das normas para a adoção de medidas assistenciais e de apoio aos adoentados e acidentados por causas laborais, no sentido de evitar o agravamento à saúde. De toda forma, observa-se ainda nas respostas das participantes que elas não receberam qualquer tipo de acompanhamento, nem ações de apoio e assistência. Isso nos impulsiona a querer conhecer os pontos positivos e negativos, as dificuldades enfrentadas pelas docentes e o discernimento delas sobre as situações vividas durante o desenrolar da readaptação.

Questionadas sobre o que representou para elas o processo de readaptação e instadas a apontar nesse percurso os pontos positivos e negativos, elas demonstraram suas percepções e avaliações sobre o processo. As respostas foram reproduzidas no Quadro 24.

**Quadro 24:** Avaliação do processo de readaptação

| Participante   | Relato                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E <sub>1</sub> | “Tem dois anos e meio que estou readaptada. Representa superação, conforme disse anteriormente: a gente não entende como as pessoas se queixam desse procedimento, só passando para saber. Mas tem muito a ver com a nossa aceitação e que a vida é de momentos fáceis e difíceis. Cabe a nós compreender a aceitar e viver um dia de cada vez”. |
| E <sub>2</sub> | “Sou readaptada definitiva e já há bastante tempo. Sinceramente, não vejo pontos positivos. Negativos...esses, sim, infelizmente são muitos: não ter uma função, o preconceito com a situação de readaptado, o aumento tempo de serviço para aposentadoria, enfim”.                                                                              |
| E <sub>3</sub> | “Representa uma esperança para alcançar estabilidade do meu problema de saúde pra poder viver com qualidade de vida”.                                                                                                                                                                                                                            |
| E <sub>4</sub> | “O mais difícil foi aceitar o problema de saúde e o prejuízo financeiro. E o ponto positivo foi a compreensão e ajuda da direção escolar e colegas de trabalho”.                                                                                                                                                                                 |
| E <sub>5</sub> | “No princípio, fiquei decepcionada, por achar que era um trabalho inútil limpar poeira de livros. Mas, com o tempo, descobri que posso realmente dinamizar a biblioteca. É lógico que depende da parceria dos professores e apoio da coordenação”.                                                                                               |
| E <sub>6</sub> | “Pontos positivos é poder continuar a trabalhar e ter direito a salário (se fosse na iniciativa privada, não o teria). Negativo é esta falta de identidade (mas talvez seja caso pessoal)”.                                                                                                                                                      |
| E <sub>7</sub> | “Positivos: não tenho que locomover muito. Negativo: o estado não oferece melhores condições de trabalho para aproveitamento do readaptado. Fica encostado”.                                                                                                                                                                                     |
| E <sub>8</sub> | “Acho que, na época, eu deveria ter tido atendimento psicológico. Pois até discriminação sofremos”.                                                                                                                                                                                                                                              |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Constata-se que as professoras possuem visões distintas acerca do processo de readaptação.

A professora E<sub>2</sub> não vê nenhum ponto positivo e, entre os pontos negativos, destaca: não ter uma função definitiva, o preconceito ao readaptado, o aumento do tempo de serviço para a aposentadoria.

A professora E<sub>6</sub> apontou que um dos pontos negativos é a falta/ perda da identidade do professor readaptado.

A professora E<sub>5</sub> compartilhou que, inicialmente, ficou decepcionada por achar que as novas atividades eram inúteis, mas, com o tempo, percebeu que poderia contribuir com seus conhecimentos na função de dinamizador de biblioteca.

No geral, constatou-se que, apesar das dificuldades encontradas, a maioria assumiu suas funções, buscando superar os problemas.

Constata-se que foram apontados como pontos negativos: discriminação, preconceito, aumento do tempo para aposentadoria, prejuízo financeiro, perda da identidade, sentir-se ‘encostado’, falta de condições de trabalho, apoio, informações e esclarecimentos.

Chegamos a um momento no nosso estudo em que é impossível deixar de investigar o sentimento das readaptadas, buscando compreender a visão que elas têm do processo de readaptação e da profissão docente.

### 3.7. O olhar das professoras acerca da profissão docente e da readaptação

As experiências vividas por essas professoras antes e durante a readaptação certamente influenciam a visão e os sentimentos que elas têm em relação à profissão. Tudo que é novo exige esforço para adaptar, mas o fato de deixar a regência devido ao comprometimento da saúde envolve muitas emoções e a maioria delas negativas, já que se trata de um momento em que a pessoa está fragilizada e com muitas incertezas. Considerando justamente essa dinâmica, buscamos, nas respostas das docentes, compreender como elas lidaram com o afastamento da função docente, tentando perceber em que proporção a distância da sala de aula fez com que elas se sentissem afastadas também da vocação de educadora.

#### 3.7.1 Sentimento das readaptadas em relação ao afastamento da docência

Na próxima pergunta procuramos saber se, no entendimento das participantes, o afastamento da regência afetava a sua condição de docente.

**Quadro 25:** O sentimento das participantes em relação ao afastamento do exercício da docência

| Participante   | Relato                                                                                                                                                                |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E <sub>1</sub> | “Considero que não: meu cargo é de professora, já estou quase aposentando e fazer outra atividade é bom. Nas escolas pelas quais passei, tive a oportunidade de estar |

|                |                                                                                                                                                                                                |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                | em outros departamentos, isso me rendeu muita experiência. Só faltava a secretaria para eu conhecer “.                                                                                         |
| E <sub>2</sub> | “Sim”.                                                                                                                                                                                         |
| E <sub>3</sub> | “A sala de aula proporciona reciclagem e aperfeiçoamento, continuamente, do professor”.                                                                                                        |
| E <sub>4</sub> | “Sim, porque não terei direito de aposentadoria como professor regente. A quantidade de serviços aumentou, a carga-horária passou a ser hora-relógio como de servidor da área administrativa”. |
| E <sub>5</sub> | “Financeiramente, sim”.                                                                                                                                                                        |
| E <sub>6</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                         |
| E <sub>7</sub> | “Não”.                                                                                                                                                                                         |
| E <sub>8</sub> | “Fiquei sentida por não exercer a função de educadora. Embora não ter condições de continuar, sinto falta da sala de aula. Mas procuro contribuir dentro das minhas possibilidades”.           |

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Questionadas se o afastamento das atividades em sala de aula afetou a sua condição docente, as professoras E<sub>1</sub>, E<sub>6</sub>, E<sub>7</sub> e E<sub>8</sub> compartilharam que não; a professora E<sub>5</sub> compartilhou que houve mudanças em relação ao salário, e a professora E<sub>1</sub> considerou que o afastamento não alterou sua condição docente e até percebeu uma vantagem no afastamento, tendo em vista que já está próxima de se aposentar. Também achou que teve a oportunidade de atuar em outros departamentos, rendendo-lhe experiência.

A professora E<sub>2</sub> apenas afirmou que houve alteração na sua condição docente, mas não detalhou a alteração; já a professora E<sub>8</sub> afirmou sentir por não exercer as atividades de educadora e que sente falta da sala de aula. No entanto, procura contribuir de alguma maneira com a função docente, mesmo exercendo uma função administrativa.

Sobre esse ponto, Tonet (2018) afirma que, devido ao desencanto com a profissão, outras atividades até parecem, falsamente, mais atraentes do que a ação pedagógica. Contudo, é apenas uma ilusão para que o profissional continue a trabalhar e manter a lógica de mercado.

O professor é culpabilizado pelos fracassos do ensino e da educação. No contexto de demanda de produção do capital, a educação é tida como salvadora da crise do sistema e o professor, o elemento fundamental para a aplicação das ferramentas e dos métodos para uma formação voltada a essa demanda de mercado.

Sobre isso, Shiroma, Michels, Evangelista e Garcia (2017) apontam que os professores são, constantemente, responsabilizados pela sociedade quanto ao desempenho da educação. Contudo isso é incorreto, dado que o professor não está

à frente das políticas educacionais - o que seria o certo, mas não é o que acontece na prática. Percebemos essa questão da responsabilização enraizada no professor.

Por último, mas não menos relevante, procuramos entrever qual o impacto que o momento profissional causa na visão que elas demonstram perceber da profissão docente.

### 3.7.2. Relatos sobre as percepções das participantes em relação ao momento atual da profissão docente

O objetivo desta pergunta era saber qual a visão da participante em relação ao atual momento para a profissão docente, visando a compreender se elas ainda alimentam esperanças de que o docente possa, por meio de suas ações, fazer diferença na vida dos seus alunos e com isso ajudar a melhorar a realidade de alguém. Contudo, observa-se que, no geral, elas não entenderam o cerne da questão e deram a resposta para o lado pessoal.

**Quadro 26:** Relatos sobre percepções do momento atual para a profissão.

| Participante   | Relato                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E <sub>1</sub> | “Avaliando que consegui ajudar muitos alunos: fiquei sabendo do sucesso de vários deles, então, estou grata por ter feito parte de alguma forma da vida de tantas pessoas”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| E <sub>2</sub> | “Atualmente, vivo o melhor momento, porque eu busquei com muitas sessões de terapias. Durante muito tempo, era tratada como uma profissional que “tapava buracos”, fazia de tudo e era notório o preconceito”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| E <sub>3</sub> | “Está complicado, porque a instituição acaba achando que o readaptado pode ajudar em tudo (fazer de tudo um pouquinho), o que sobrecarrega e nos adocece”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| E <sub>4</sub> | “Um pouco difícil lidar com as tecnologias”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| E <sub>5</sub> | “Nessa atual situação de pandemia, me sinto ociosa. Não contribuindo com a escola”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| E <sub>6</sub> | “No momento, não sei explicar, mas não é uma situação confortável. Por três vezes, fui a uma escola próxima a minha casa em busca de vaga e a impressão que tive, na primeira vez que fui, é que a Diretora me olhou com desconfiança de que eu não preciso de readaptação e que estou evitando sala de aula (concluí isso pelas conversas). Ficou subentendido que funcionário readaptado não tem um bom rendimento, que é pouco comprometido com o andamento da Unidade Escolar (óbvio que foi uma forma velada de falar)”. |
| E <sub>7</sub> | “Na segunda vez que fui, levei meu currículo para mostrar o quanto eu havia estudado, mas ela colocou o envelope na gaveta sem o abrir, afirmando que já tinha pessoas suficientes. Na terceira vez, aproveitei uma visita informal à escola e pedi novamente a vaga e a resposta novamente foi negativa”.                                                                                                                                                                                                                    |
| E <sub>8</sub> | “Outra situação estranha que senti no início deste ano (de 2021) é que, ao solicitar vaga em escola próximo a minha casa (em alguma função tipo coordenação), a resposta é que só poderiam verificar a possibilidade de vagas após a modulação de todos os funcionários. Me senti não como funcionária do Estado, mas como                                                                                                                                                                                                    |

|  |                                                                                                                                                                                                                             |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | uma forasteira que teria que se satisfazer com a sobra, sem nenhuma prioridade. Óbvio que as pessoas mais antigas da Escola devem ter prioridade, mas, quando se vivencia o que vivenciei, tive esta sensação de exclusão”. |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Fonte: Maildes Carvalho (2021).

Quando perguntadas sobre a sua opinião em relação ao momento atual vivenciado profissionalmente, as professoras E<sub>1</sub> e E<sub>2</sub> mostraram-se satisfeitas, pois perceberam que, enquanto professoras, puderam contribuir com seus alunos e com a escola.

As professoras E<sub>3</sub>, E<sub>4</sub>, E<sub>5</sub> e E<sub>6</sub> se mostraram insatisfeitas, sentindo-se deslocadas. Em outros casos, sentem dificuldades em lidar com as tecnologias ou em relação ao momento pandêmico vivenciado pela Covid-19.

A professora E<sub>6</sub> compartilhou que levou seu currículo até uma escola e a impressão que teve é que a diretora a olhou com desconfiança, deixando subentendido que profissional readaptado não tem um bom rendimento.

Já as professoras E<sub>7</sub> e E<sub>8</sub> compartilharam que, na primeira vez que levaram um currículo para a escola, ele foi engavetado e, na segunda vez, informaram que a vaga estava preenchida. Em outra ocasião, informaram que a vaga só poderia ser preenchida após a modulação de outros professores, fazendo-a sentir-se rejeitada.

Das respostas, extraímos que, na visão das docentes, as pessoas demonstram rejeição, desconfiança, exclusão e preconceito em relação a elas. Essa impressão que elas captam de terceiros faz com que elas tenham, em relação a essa nova condição, sentimentos negativos de tristeza, insatisfação, desesperança e inutilidade que agravam ainda mais sua saúde, retardam a sua recuperação e evidenciam mais uma característica do sistema capitalista, qual seja, o descarte das pessoas que não servem mais ao sistema.

Depois de conhecer as nuances do processo de readaptação, a opinião das professoras sobre os procedimentos, as dificuldades enfrentadas pelas readaptadas, os sentimentos, o olhar e a avaliação delas acerca dessa nova condição, seguimos para as conclusões finais.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Iniciamos esta pesquisa com o questionamento de como se daria o trabalho docente, suas condições e seus impactos nos professores da Secretaria de Estado da Educação (SEDUC), lotados na cidade de Goiânia, que vivenciaram/vivenciam a readaptação, procurando discernir se os docentes submetidos a esse processo conseguem recuperar sua capacidade laboral.

Nossa pesquisa foi respondida por 08 (oito) professoras, portanto, todas do sexo feminino, com idade entre 41 e 74 anos, com o seguinte nível de formação acadêmica: superior (03); pós-graduação *lato sensu* (03); pós-graduação *stricto sensu* (02), cujo tempo de profissão docente varia entre 16 e 28 anos.

Nas suas respostas, elas fizeram jus ao direito de responder somente aquilo que consideraram pertinente e que não lhes causasse nenhum desconforto, uma vez que uma das propostas era minimizar-lhes os desconfortos durante sua participação e a aceitação em responder somente aquilo que desejassem. Ainda em relação aos dados fornecidos, houve um misto de dados objetivos, por meio dos quais investigamos o perfil de cada readaptada, e subjetivos, com questões que visavam a conhecer a sua situação em relação à profissão docente, ao processo de readaptação e à política pública envolvida.

Também utilizamos dados fornecidos pela Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (SGDP), da Gerência de Segurança e Saúde dos Servidores (GESAUDE), ambos da SEDUC e, ainda, dados da Gerência Central de Saúde e Segurança do Servidor (GCSSS) da Secretaria de Estado da Administração (SEAD). Os dados fornecidos pela SGDP, GESAUDE e GCSSS são o resultado de processos que foram autuados pelos servidores junto às unidades administrativas da SEDUC no período de 2017 a 2020. São, portanto, dados de cunho objetivo.

Na perspectiva desses dados coletados nas administrações e nos questionários, buscamos analisar o processo de readaptação do professor da rede estadual de ensino, procurando compreender a relação existente entre a nova condição do readaptado com o trabalho docente, as condições e os impactos da precarização do ofício sobre a sua saúde física e emocional, a ponto de causar-lhe o adoecimento de que resultam a reabilitação/readaptação ou a aposentadoria precoce.

Assim, realizamos um diálogo entre os teóricos que nos referenciam no primeiro capítulo, os documentos legais do segundo capítulo - a Emenda

Constitucional nº 103/2019, a Lei Estadual nº 13.909/2001, com redação dada pela Lei Estadual nº 20.757/2020, a Lei Estadual nº 19.145/2015, o Decreto Estadual nº 9.729/2020 - e os dados gerados a partir da pesquisa empírica, isto é, das respostas das professoras ao questionário.

A seguir, apresentamos os resultados e as discussões sobre esses dados colhidos, tentando descobrir se os objetivos propostos foram alcançados.

A primeira reflexão que moveu este estudo teve como foco as relações sociais e de trabalho do professor enquanto trabalhador inserido numa sociedade capitalista. É impossível ignorar a pressão sofrida pelo docente no exercício de suas funções, uma vez que, no neoliberalismo, os trabalhadores sofrem um processo de alheamento no qual o trabalho como condição natural deixa de existir e passa-se a realizar o trabalho de forma mecânica.

Não é possível, contudo, ignorar que o resultado do trabalho do professor é imaterial, pois o objeto do seu trabalho é construir conhecimento, ensinar valores e incentivar a produção de ideias. A essência do trabalho é a de humanização das pessoas, o que não coaduna com os interesses da sociedade capitalista.

Inferimos, a partir das reflexões trazidas nas seções do capítulo I, que as políticas ancoradas por modelos neoliberais e orientadas para a manutenção do capital e por um modelo burguês de educação objetivam o controle dos sistemas educacionais, de modo a promover a responsabilização da escola e dos profissionais de educação acerca dos problemas socioeconômicos brasileiros - ora a educação é apresentada como a “tábua de salvação” capaz de provocar mudanças sociais, ora como a culpada de todas as mazelas da sociedade.

Por isso, fazem uso do controle e do poder sobre currículos, formação docente, carreira e profissão e, principalmente, sobre avaliações e testes mensuráveis, que servem para quantificar e desqualificar tanto professores quanto alunos, por meio de índices absurdos, sob o pretexto de promover o direito e a qualidade da educação. No entanto, na prática, o que se verifica é um processo que conduz à desvalorização da formação humana, privatização e precarização do magistério, exigência meritocrática de um educador multifuncional e polivalente. Nesse processo, o professor, de certa forma, serve aos objetivos do neoliberalismo quando, em razão da intensificação do seu trabalho, no qual é violentado simbolicamente e fisicamente e estigmatizado como frustrado, fracassado, doente, que precisa ser readaptado, tem a qualidade do seu trabalho comprometida.

No capítulo II, com o objetivo de avaliar as legislações e normativas que envolvem o processo de readaptação do professor em Goiás, trouxemos, de maneira crítica, o percurso histórico dessas políticas quanto aos procedimentos em torno da readaptação do professor, de modo que finalizamos entendendo que as propostas normativas, que deveriam ser voltadas para o processo de reabilitação e readaptação do professor e de servidores de modo geral, na prática não demonstram efetividade, apenas prolongam o tempo em que o servidor permanece em atividade no serviço público. Observe-se que o processo de readaptação nos moldes em que ocorre não consegue, no mais das vezes, alcançar o objetivo da ressociação.

Desse modo, nas nossas reflexões até aqui, compreendemos que o contexto de mudanças em diversos setores da sociedade impacta as condições de todos os trabalhadores e, em particular, as do docente. Sendo assim, concordamos que as políticas educacionais têm provocado mudanças significativas na natureza do trabalho do professor, nas suas relações sociais e no ambiente escolar, de tal modo que embasam possíveis problemáticas que o levam ao abandono da profissão, ao adoecimento ou, no caso desta investigação, à readaptação.

No capítulo III, realizamos a triangulação do aporte teórico, das normativas que tratam da readaptação profissional, intentando um diálogo entre a Emenda Constitucional nº 103/2019, a Lei Estadual nº 13.909/2001, com redação dada pela Lei Estadual nº 20.757/2020, a Lei Estadual nº 19.145/2015, o Decreto Estadual nº 9.729/2020, os dados fornecidos pela SEDUC, pela GCSSS e as respostas das professoras que participaram da pesquisa.

No período compreendido para nossas análises, 2017-2020, sobre o qual tivemos posse de dados do quantitativo de professores readaptados na rede estadual de Educação, percebemos que houve um aumento significativo de solicitações para processo de readaptação, fato que é relevante, haja vista que, no fim de 2019, começamos a acompanhar o crescimento de casos de COVID e, em março de 2020, foi deflagrada a pandemia mundial pela doença, mudando, significativamente, a realidade de todos no mundo.

Sabemos que em todas as profissões, em algumas mais que em outras, a questão da idade é um fator muito importante, pois, regra geral, quanto mais velha a pessoa, maior o risco de adoecimento. Contudo, observa-se pela pesquisa que, em razão das condições de trabalho, da alta carga de ansiedade e estresse a que o docente é submetido no exercício de sua profissão, aumenta o número de

adoecimentos, inclusive de natureza emocional e psicossomática, de pessoas cada vez mais jovens.

Outro fator que podemos apontar é o preconceito sentido pelos readaptados, tanto que, no processo, alguns acabam tendo que mudar de local de lotação pelo constrangimento de não estarem atuando na docência e, por vezes, se sentirem culpabilizados por isso. Alguns readaptados são vistos como servidores “encostados”.

Além disso, no mais das vezes, a decisão de readaptar vem diretamente da Junta Médica Oficial que, após alguns períodos de análise e acompanhamento, decide, de ofício, apontar a necessidade de readaptar o professor. Ainda existem muitos docentes que insistem em permanecer em atividade mesmo após o adoecimento, movidos pelo medo e a sensação de se sentirem impotentes, diminuídos, assim permanecendo até o momento em que, em razão da doença, ficam impossibilitados de exercer a docência. Neste sentido, compreendemos que a readaptação também é um processo de aceitação dessa nova condição.

Sobre as atividades que as professoras passaram a exercer após a readaptação, é positivo o fato de permanecerem trabalhando no exercício de função compatível com suas condições físicas e emocionais de saúde, respeitando suas limitações, ao mesmo tempo que levando em conta seu grau de instrução e remuneração. Contudo, ainda há avanços que precisam ser alcançados, como vimos na pesquisa: a questão da carga horária, que, para algumas, aumentou, é fator de insatisfação e isso também pode ser gatilho para novos problemas.

Ademais, como foi relatado, não existe uma política de prevenção a doenças, ou seja, somente quando o docente está adoecido é que se passa a vê-lo e a acompanhá-lo. Observe-se que a maioria das professoras nunca passou por avaliação periódica visando ao diagnóstico e à prevenção de doenças ocupacionais. Tendo em vista questões de risco, como idade, condições de trabalho e diversas outras variáveis, uma política que vise à avaliação periódica da saúde do professor deve ser efetivada com urgência, tencionando não apenas prevenir doenças, mas evitar afastamentos, readaptações e até aposentadorias precoces. Não é demais mencionar a economia que isso também pode representar para a administração pública.

Outro fator que não podemos deixar de apontar e que foi preponderante tanto para a pesquisa como para o processo de readaptação dos professores é o contexto pandêmico que ainda estamos vivenciando. Por isso, não se esgotam aqui todas os

problemas que a Covid 19 provocou não só no trabalho, mas em todas as áreas do contexto social. Os reflexos disso, certamente, pesquisas futuras poderão apontar, mas uma questão é certa: durante a Pandemia Global de Covid 19, a precarização do trabalho docente ficou mais latente. Sabe-se que, durante a pandemia, os docentes tiveram que se organizar e se adaptar para atender às demandas laborais e lutar para que o processo educativo não fosse interrompido, utilizando o ensino remoto emergencial, sem apoio, sem suporte necessário e sem políticas de acesso a equipamentos e internet de qualidade.

Finalizamos concluindo que algumas questões ficaram claras: a lei prevê direitos aos readaptados que, na prática, não são garantidos. Embora a readaptação seja uma oportunidade conferida ao professor adoecido de continuar a laborar, não existe um programa eficaz, um projeto que possibilite o retorno do professor adoecido à regência.

Conclui-se ainda que o professor, mesmo readaptado, continua sendo explorado, desvalorizado, hostilizado e responsabilizado pelo seu adoecimento. A exemplo disso, cita-se a questão da possibilidade de parcelamento de férias dos readaptados. Explica-se: todos os servidores administrativos têm o direito de parcelar suas férias em duas ou três vezes durante o ano, desde que nenhum dos períodos seja inferior a dez dias. Contudo, no momento atual, aos readaptados em funções administrativas não é permitido o parcelamento de férias. A justificativa apresentada para tal negativa é o fato de que, apesar de serem readaptados em função administrativa e perderem o direito à aposentadoria especial de professor, para a SEDUC, o cargo deles ainda é de Professor. Contraditoriamente, eles também não têm o direito ao recesso no final do ano. A Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas instaurou um processo solicitando um estudo sobre essa situação, mas até o momento é o que acontece na prática.

Por fim, acreditamos que a readaptação é fundamental para o docente continue trabalhando e tenha a oportunidade de sentir-se útil. Todavia, o preconceito ainda é muito forte nos ambientes institucionais, inclusive por parte dos próprios readaptados, e nas escolas que possuem profissionais nessa condição. Quanto a isso, é necessário realizar um trabalho de informação e conscientização que seja capaz de dar um novo entendimento às pessoas acerca desse processo. Intui-se que a condição do professor readaptado irá melhorar com a implantação de políticas e ações efetivas de orientação para toda a sociedade e, particularmente, para os próprios professores

readaptados. Não é demais esclarecer a necessidade de acompanhamento e avaliações que promovam o reconhecimento e a identidade dos readaptados no seu local de trabalho bem como garantir-lhes as prerrogativas funcionais e de jornada de trabalho, as remuneratórias e as do tempo de serviço.

Conquanto entendemos que, para alcançar melhorias aos professores, o caminho ainda é longo, que muitos desafios ainda precisam ser superados, o estudo mostrou que, especialmente, o professor adoece em razão da precarização da atividade que ele exerce, uma vez que o exercício da sua função é estressante, desvalorizada socialmente, com uma sobrecarga de trabalho e baixos salários.

Nesse ambiente de exploração que desumaniza o profissional exigindo dele resultados em forma de estatística, sem ofertar condições dignas de trabalho, o docente é avaliado, rotulado e culpabilizado pelo fracasso escolar de seus alunos.

A função educativa é exercida sem condições físicas, organizacionais, num ambiente de cobrança e insegurança no qual o professor arrisca sua saúde, sua vida, sua integridade física e emocional diariamente diante da violência que também adentrou os muros da escola.

Com o adoecimento, o professor perde sua condição de humanização e, em muitos casos, observa-se o efeito contrário ao proposto para a readaptação que é o fato de não se sentirem útil e capazes.

A política de readaptação representa, implicitamente, uma “promessa” de que o professor seja afastado para cuidar da sua saúde, vencer as limitações adquiridas com o adoecimento e voltar a exercer seu ofício de origem.

Contudo, assim como não há uma política de prevenção ao adoecimento, também não há um acompanhamento eficaz após a comprovação da doença.

Ao se adaptar, o professor muda de função, mas continua laborando no ambiente escolar onde as condições de trabalho são as mesmas e os problemas que contribuíram para o seu adoecimento continuam iguais: mesma estrutura física, falta de material, insegurança, salários baixos, pressão externa - e o profissional ainda perde sua autonomia, sente-se inútil, encostado.

Assim, pelos dados colhidos nesta pesquisa, conclui-se que há um aumento significativo de afastamento de professores para reabilitação e readaptação e o número de readaptados definitivos demonstra que a política não tem sido eficiente, uma vez que não tem havido recuperação da habilidade funcional dos readaptados.

Há falta de articulação entre aquilo que a lei propõe e a prática. Há uma lacuna na implementação da política pública. E acredita-se que faltam informação, orientação, apoio e respeito tanto para o readaptado quanto para a comunidade escolar.

O readaptado ressenete-se da falta de acompanhamento, de estrutura, de apoio. Ou seja, existe uma distância entre quem propõe a política, quem a implementa e o sujeito dessa política. O readaptado não é visto na sua singularidade -, ele é mais um número, um objeto.

Por fim, espera-se que este trabalho possa servir para reflexão e para subsidiar futuras alterações na implantação de políticas públicas voltadas ao trabalho docente e à readaptação tanto de professores quanto de outros servidores em âmbito estadual e nacional. Espera-se, ainda, que, além de alcançar os objetivos propostos, este trabalho possa também contribuir para mudanças na visão que a SEDUC e toda a sociedade tem em relação ao processo de readaptação, à condição do readaptado, aos motivos que provocam o adoecimento dos profissionais, à necessidade de conscientização de que melhorar a educação depende de valorizar aqueles que estão na linha de frente desse processo, ou seja, mostrar que professores adoecidos assemelham-se a soldados abatidos, sem os quais a luta em prol da educação não pode ser vencida.

Nessa toada, estamos conscientes de que não basta mudar as leis, na verdade é preciso mudar a consciência, a visão que os legisladores e a sociedade como um todo têm em relação à educação, à profissão docente. Somente quando a sociedade adotar uma postura ativa na busca pelo direito a uma educação de qualidade com professores que tenham vez e voz, tratados com respeito e dignidade, é que veremos uma nova realidade.

Em relação às políticas de reabilitação e readaptação, espera-se que haja uma mudança prática de postura, com a priorização da prevenção às doenças ocupacionais para que não se precise tratar os doentes. O fato é que, em razão da dificuldade vivenciada pela Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas para readaptar os servidores seguindo as exigências legais, anseia-se por alterações legais para resolver os problemas de modulação dos readaptados.

Enfatizamos que esta pesquisa não esgota as possibilidades para que novas pesquisas continuem a abordagem a partir destes levantamentos, sinalizando novas perspectivas para a discussão.

## REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. *Resumo de direito administrativo descomplicado*. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2019.

ALVES, Líliliana Amorim; ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz; MARZIALE, Maria Helena Palucci; FELIPPE, Ana Clara Naufel de; ROMANO, Cristiane da Conceição. Alterações da saúde e a voz do professor, uma questão de saúde do trabalhador. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2009.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*. O novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Sandra Maria Pateiro Salgado Noveletto. *Readaptação Docente*: trajetória profissional e identidade. Mestrado em Educação. Faculdade de Humanidades e Direito da Universidade Metodista de São Paulo. São Bernardo do Campo – SP, 2014. Disponível em: <<http://tede.metodista.br/jspui/bitstream/tede/304/1/SMPSNA.pdf>>. Acesso em 05 mai. 2021.

ARBEX, Ana Paula Santos; SOUZA, Katia Reis; MENDONCA, André Luis Oliveira. Trabalho docente, readaptação e saúde: a experiência dos professores de uma universidade pública. *Physis*, Rio de Janeiro, v. 23, n. 1, p. 263-284, 2013. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-73312013000100015&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73312013000100015&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 08 ago. 2021.

SUSSEKIND, Arnaldo. Os Princípios do Direito do Trabalho e a Constituição de 1988, *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*, ano 8, n. 8, 2000.

BASSO, Pietro. *Tempos modernos, jornadas antigas*: vidas de trabalho no início do século XXI. São Paulo: Unicamp, 2018.

BATISTA, Analia Soria; CODO, Wanderley. Crise de identidade e sofrimento. In: CODO, Wanderley (coord.). *Educação: carinho e trabalho* - Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação. Petrópolis: Vozes, 2006. p. 60 –85.

BOSI, Antônio de Pádua. Precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. *Educ Soc*. 28 (101), p.1503-1523, 2007.

BRASIL. *Lei Nº 3.780, de 12 de julho de 1960*. Brasília: Presidência da República, 1960.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1967*. Brasília: Presidência da República, Congresso Nacional, 1967.

BRASIL. *Regime jurídico dos servidores públicos civis da União*. Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, e legislação correlata. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 1990.

BRASIL. *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB 9394/96*. Brasília: Gráfica do Senado, 1996.

BRASIL. Emenda constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. *Casa Civil: Subchefia para Assuntos Jurídicos*. 2019. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm) Acesso em: 16 ago. 2021.

DENZIN, Norman; LINCOLN, Yonna. *O Planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens*. Porto Alegre: ArtMed, 2006.

DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. *Cien Cultura*, 58(4), p.31-34, 2006.

FREITAS, Luiz Carlos de. Os reformadores empresariais da educação e a disputa pelo controle do processo pedagógico na escola. *Educação & Sociedade*, Campinas-SP, v. 35, n. 129, p. 1085-1114, out./dez., 2014.

FREITAS, Luiz Carlos de. Controlar o processo, precarizar o magistério. In: *A reforma empresarial da educação: nova direita, velhas ideias*. São Paulo: Expressão Popular, 2018. p. 103-112.

FREITAS, Luiz Carlos de. Os reformadores empresariais da educação: da desmoralização do magistério à destruição do sistema público de educação. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 33, n. 119, p.379-404, abr./jun. 2012.

GARCIA, Luciana Amaral. *As redes interpessoais e o estresse de professores da educação infantil*. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Educação, Instituto de Ciências da Educação, Universidade Federal do Pará, Belém, 2019.

GASPARINI, Sandra Maria; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNÇÃO, Ada Àvila. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199, maio/ago. 2005.

GIL, Antônio Carlos. *Uma nova ciência para um novo senso comum*. Campina Grande: EDUERPB, 2008.

GOIÁS. Lei nº 19.145, de 29 de dezembro de 2015. *Secretaria de Estado da Casa Civil*: 2015. Disponível em: [https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa\\_legislacao/98328/lei-19145](https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/98328/lei-19145). Acesso em: 16 ago. 2021.

GOIÁS. Decreto nº 9.729, de 15 de outubro de 2020. *Secretaria de Estado da Casa Civil*: 2020. Disponível em:

[https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa\\_legislacao/103483/decreto-9729](https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/103483/decreto-9729). Acesso em: 16 ago. 2021.

GOIÁS. Lei nº 13.909, de 25 de setembro de 2001 – O Estatuto e o Plano de Cargos e Vencimentos do Pessoal do Magistério. *Gabinete Civil da Governadoria: Superintendência de Legislação*. 2001. Disponível em: [https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa\\_legislacao/81526/lei-13909](https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/81526/lei-13909). Acesso em: 16 ago. 2021.

GOIÁS. Lei nº 20.757, de 28 de janeiro de 2020. *Secretaria de Estado da Casa Civil*. 2020. Disponível em: [https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa\\_legislacao/100980/lei-20757](https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/100980/lei-20757). Acesso em: 16 ago. 2021.

GOIÁS. Despacho nº 6607/2021. *Gerência Central de Saúde e Segurança do Servidor (GCSSS)*. GEQUAV, 2021.

GOLDENBERG, Miriam. *A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais*. 10 ed.. Rio de Janeiro: Record, 2007.

LAZZARATO, M.; NEGRI, A. *Trabalho Imaterial*. Rio de Janeiro: DP & A editora, 2001.

LOCKE, John. *Segundo tratado sobre o governo*. 3.ed. São Paulo: Ed. Abril, 1983.

LUZ, Madel T. Prometeu acorrentado: análise sociológica da categoria produtividade e as condições atuais da vida acadêmica. *Physis*, 15 (1), p.39-57, 2005.

MAENO, Maria; TAKAHASHI, Mara Alice Conti; LIMA, Mônica Angelim Gomes de. Reabilitação profissional como política de inclusão social. *Acta Fisiátrica*, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 53-58, jun. 2009.

MARTINS, Fatima Duarte. et al. Imagens da docência e condições de trabalho (entre a saúde e a doença). *Anais do 10 Encontro sobre o Poder Escolar*. p..59-76, 2010.

MARTINS, Fatima Duarte; ARAUJO, Tania Maria Araujo. Trabalho docente e saúde das professoras da educação infantil. UFSM. *Educação*, n. 44, p. 1-21, 2019.

MARX, Karl. Manuscritos econômicos e filosóficos. In: FROMM, E. (Org.). *Conceito marxista do homem*. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.

MARX, Karl; ENGELS, F. A História dos Homens. In: FERNANDES, F. (Org.). *Marx K. Engels F. História*. São Paulo: Ática, 1989. p. 182-213.

MARX, Karl. *O Capital: crítica da economia política*. Livro 1, v. 1. 24. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

MARX, Karl. *Contribuição à crítica da economia política*. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

MEDEIROS, Rosana Carneiro Ferreira. *Para uma ecologia (mais) humana do professor readaptado*. Dissertação: Universidade de Brasília – UnB. Faculdade de Educação – FE. Brasília: 2010. Disponível em: [http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6197/1/2010\\_RosanaCarneiroFMedeiros.pdf](http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6197/1/2010_RosanaCarneiroFMedeiros.pdf). Acesso em 29 mai.2021.

MOTTA, Vania Cardoso da Motta; LEHER, Roberto. Trabalho docente no contexto do retrocesso do retrocesso. *Rtps - Revista trabalho, política e sociedade*. v. 2, n.3, 2017.

NASCIMENTO, Kelen Braga do; SEIXAS, Carlos Eduardo. O adoecimento do professor da Educação Básica no Brasil: apontamentos da última década de pesquisas. *Revista Educação Pública*, v. 20, nº 36, 22 de setembro de 2020. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/20/36/josepho-adoecimento-do-professor-da-educacao-basica-no-brasil-apontamentos-da-ultima-decada-de-pesquisas>. Acesso em: 07 junh. 2021.

NUNES SOBRINHO, F. P. O Stress do professor do ensino fundamental: O enfoque da Ergonomia. In: LIPP, M. L. (Org.). *O stress do professor*. Campinas: Papirus, 2006, p. 81-94.

OLIVEIRA, D.A. Política educacional. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDRom.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. Condições do Trabalho Docente. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Maria Cancela; VIEIRA, Lívia Maria Fraga. *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de educação, 2010. Disponível em: <http://www.gestrado.net.br/?pg=dicionario-verbetes>. Acesso em: 11 mai. 2021.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Maria Cancela; VIEIRA, Lívia Maria Fraga. Condições de trabalho docente: uma análise a partir de dados de sete estados brasileiros. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Maria Cancela; VIEIRA, Lívia Maria Fraga. (org). *Trabalho na educação básica: a condição em sete estados brasileiros*. Belo Horizonte: Fino Traço Editora, 2012, p. 153-190.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. *Direito Administrativo Descomplicado*. 29 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SAVIANI, Dermeval. *Ensino público e algumas falas sobre a universidade*. São Paulo: Cortez, 1987.

SAVIANI, D. Política Educacional Brasileira: limites e perspectivas. *Revista de Educação PUC-Campinas*, Campinas, n. 24, p. 7-16, junho 2008.

SAVIANI, Dermeval. Formação de Professores: aspectos históricos e teóricos do problema no contexto brasileiro. *Revista Brasileira de Educação*, v. 14, n. 40, jan. abr. 2009.

SAVIANI, Dermeval. Formação de professores do Brasil: dilemas e perspectivas. *Póesis Pedagógica*, v. 9, n.1, p. 7-19, Jan/Jun, 2011.

SAVIANI, Dermeval. O Legado de Karl Marx para a Educação. *Germinal: Marxismo e Educação em Debate*, Salvador, v. 10, n. 1, p. 72-83, mai. 2018.

SAVIANI, Dermeval. *Pedagogia histórico-crítica: primeiras aproximações*. 11. ed. rev. Campinas: Autores Associados. 2003.

SEYLE, Hans. *Stress: a tensão da vida*. 2. ed. Trad. Frederico Branco. São Paulo: Ibrasa, 1965.

SHIROMA, E. O.; CAMPOS, R. F.; GARCIA, R.M.C. Decifrar textos para compreender a política: subsídios teórico-metodológicos para análise de documentos. *Perspectiva*, Florianópolis, v. 23, n.02, p. 427-446, jul/dez. 2005.

SHIROMA, Eneida Oto; MICHELS, Maria Helena; EVANGELISTA, Olinda; GARCIA, Rosalba Maria. A tragédia docente e suas faces. In: EVANGELISTA, Olinda; SEKI, Allan Kenji (Orgs.). *Formação de professores no Brasil: leituras a contrapelo*. Araraquara-SP: Junqueira & Marin, 2017. p. 17-58.

SILVA, Juliana Fernandes da Costa. *Estresse ocupacional e suas principais causas e consequências*. Universidade Cândido Mendes, Instituto a Vez do Mestre, 2010.

SIQUEIRA, Maria Juracy Toneli; FERREIRA, Edirê S. Saúde das professoras das séries iniciais; o que o gênero tem a ver com isso. *Psicologia, ciência e profissão*, v. 23. n. 03, p. 76-83, 2003.

SHIROMA, Eneida Oto; MICHELS, Maria Helena; EVANGELISTA, Olinda; GARCIA, Rosalba Maria. A tragédia docente e suas faces. In: EVANGELISTA, Olinda; SEKI, Allan Kenji (Orgs.). *Formação de professores no Brasil: leituras a contrapelo*. Araraquara-SP: Junqueira & Marin, 2017, p. 17-58.

TARDIF, Maurice; LESSARD, Claude. *O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas*. Rio Janeiro: Vozes, 2005.

TRIVINÕS, Augusto Nivaldo Silva. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

TONET, Ivo. *Educação e idealismo*. “Eu amo minha tarefa como educador(a)”. Disponível em [http://ivotonet.xp3.biz/arquivos/EDUCACAO\\_E\\_IDEALISMO.pdf](http://ivotonet.xp3.biz/arquivos/EDUCACAO_E_IDEALISMO.pdf). Acesso em: 15 de abril. 2021.

VIEIRA, Rosemary Carrusca. *Readaptação funcional de professores no serviço público*: a organização como determinante de conflitos intersubjetivos e dramas pessoais. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em Engenharia da Produção da Universidade Federal de Minas – Escola de Engenharia. 2013.

YIN, Robert K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Tradução de Daniel Grassi. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

## **APÊNDICES**

### **APÊNDICE A - ROTEIRO PARA QUESTIONÁRIO**

#### **1. IDENTIFICAÇÃO PESSOAL DAS PROFESSORAS**

- 1.1. Nome
- 1.2. Sexo
- 1.3. Idade
- 1.4. Estado Civil
- 1.5. Grau de formação

#### **2. IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

- 2.1. Cargo que ocupa
- 2.2. Estabilidade
- 2.3. Tempo de profissão
- 2.4. Qual o nível, etapa e modalidade de ensino que trabalhou antes da readaptação
- 2.5. Local(is) de lotação antes da readaptação
- 2.6. Lotação atual

#### **3. CONDIÇÕES DE TRABALHO NA ESCOLA**

- 3.1. Qual foi o problema que causou a sua incapacidade para o trabalho em sala de aula? Qual foi o procedimento desde a constatação do problema até a readaptação?
- 3.2. Você pediu para ser readaptado(a) ou foi de ofício? Você foi lotado(a) no mesmo local onde você trabalhava antes de ser readaptado(a)? Qual a função que você exerce? A sua jornada de trabalho é igual à anterior à readaptação?
- 3.3. A função que você exerce atualmente afeta o seu cargo? Qual é a habilitação exigida em concurso públicos para assumir esse cargo? Há correspondência entre o nível de escolaridade e a equivalência de vencimentos com seu cargo de origem? A partir do momento em que foi readaptado(a), você teve algum prejuízo na sua remuneração?

#### **4. POLÍTICA DE READAPTAÇÃO**

- 4.1. Antes da readaptação, você já realizou alguma avaliação periódica, por orientação da Administração pública estadual, com vistas ao diagnóstico e à prevenção de doenças ocupacionais?
- 4.2. Antes da readaptação, você passou por algum programa de reabilitação profissional e social, proporcionado pela Administração pública estadual?
- 4.3. No processo de reabilitação, você passou por avaliação e acompanhamento psicológico, social e profissional? Em caso positivo, como se deu esse processo?
- 4.4. Durante o processo reabilitação, você recebeu acompanhamento e orientação quanto às medidas necessárias ao tratamento visando o seu retorno ao trabalho? Como esse processo?
- 4.5. A Administração estadual forneceu a você nova capacitação profissional?
- 4.6. Como ocorreu o seu processo de reinserção em readaptação?

#### **5. Questões subjetivas do servidor(a) readaptado(a)**

- 5.1. Qual a sua visão sobre o momento em que está vivendo profissionalmente?
- 5.2. Como você se sente em relação às atividades que exerce atualmente?
- 5.3. Quais as suas expectativas com a readaptação?
- 5.4. Para você, o que representa esse processo de readaptação? Quais os pontos positivos e negativos?

## ANEXOS

## ANEXO A - DADOS REABILITAÇÕES 2017-2020 (SEDUC-GO)

| 2017 Dados professores - Reabilitação e Readaptação |        |                          |           |                         |        |
|-----------------------------------------------------|--------|--------------------------|-----------|-------------------------|--------|
| Total de solicitações                               | Número | Resultado da solicitação | Número    | Das concessões          | Número |
| Professores                                         | 194    | Deferido                 | 106       | Readaptação definitiva  | 13     |
|                                                     |        | Indeferido               | 88        | Reabilitação Temporária | 93     |
|                                                     |        | Total                    | 194       | Total                   | 106    |
| Dados dos deferidos                                 |        |                          |           |                         |        |
| Intervalo de idade                                  | Número | Data de admissão         | Número    |                         |        |
| De 20 à 24 anos                                     | 0      | Sem dados                | Sem dados |                         |        |
| De 25 à 29 anos                                     | 0      |                          |           |                         |        |
| De 30 à 34 anos                                     | 0      |                          |           |                         |        |
| De 35 à 39 anos                                     | 9      |                          |           |                         |        |
| De 40 à 44 anos                                     | 21     |                          |           |                         |        |
| De 45 à 49 anos                                     | 27     |                          |           |                         |        |
| De 50 à 54 anos                                     | 15     |                          |           |                         |        |
| De 55 à 59 anos                                     | 19     |                          |           |                         |        |
| De 60 à 64 anos                                     | 11     |                          |           |                         |        |
| De 65 à 69 anos                                     | 0      |                          |           |                         |        |
| Mais de 70 anos                                     | 3      |                          |           |                         |        |
| Total                                               | 105    |                          |           |                         |        |
|                                                     |        |                          |           |                         |        |
|                                                     |        |                          |           |                         |        |
|                                                     |        |                          |           |                         |        |
| Idade bruta                                         | Número | CID                      | Número    | CID recorrente          | Número |
| 36                                                  | 1      | C                        | 1         | F33.2                   | 7      |
| 37                                                  | 3      | E                        | 2         | M51.1                   | 6      |
| 38                                                  | 4      | F                        | 57        | M75.1                   | 5      |
| 39                                                  | 1      | G                        | 5         | F41                     | 5      |
| 40                                                  | 1      | H                        | 5         | F41.2                   | 5      |
| 41                                                  | 8      | I                        | 4         |                         |        |
| 42                                                  | 4      | J                        | 4         |                         |        |
| 43                                                  | 2      | L                        | 2         |                         |        |
| 44                                                  | 6      | M                        | 20        |                         |        |
| 45                                                  | 5      | R                        | 2         |                         |        |
| 46                                                  | 5      | S                        | 3         |                         |        |
| 47                                                  | 5      | T                        | 1         |                         |        |
| 48                                                  | 5      | TOTAL                    | 106       |                         |        |
| 49                                                  | 7      |                          |           |                         |        |
| 50                                                  | 8      |                          |           |                         |        |
| 51                                                  | 1      |                          |           |                         |        |
| 52                                                  | 2      |                          |           |                         |        |
| 53                                                  | 3      |                          |           |                         |        |
| 54                                                  | 1      |                          |           |                         |        |
| 55                                                  | 5      |                          |           |                         |        |
| 56                                                  | 4      |                          |           |                         |        |
| 57                                                  | 2      |                          |           |                         |        |
| 58                                                  | 5      |                          |           |                         |        |
| 59                                                  | 3      |                          |           |                         |        |
| 60                                                  | 4      |                          |           |                         |        |
| 61                                                  | 2      |                          |           |                         |        |
| 62                                                  | 2      |                          |           |                         |        |
| 63                                                  | 3      |                          |           |                         |        |
| 70                                                  | 2      |                          |           |                         |        |
| 71                                                  | 1      |                          |           |                         |        |
| Total                                               | 105    |                          |           |                         |        |

| 2020                                           |            |                          |        |                         |        |
|------------------------------------------------|------------|--------------------------|--------|-------------------------|--------|
| Dados professores - Reabilitação e Readaptação |            |                          |        |                         |        |
| Total de solicitações                          | Número     | Resultado da solicitação | Número | Das concessões          | Número |
| Professores                                    | 292        | Deferido                 | 395    | Readaptação definitiva  | 80     |
|                                                |            | Indeferido               | 198    | Reabilitação Temporária | 327    |
|                                                |            | Total                    | 292    | Total                   | 395    |
| Dados dos deferidos                            |            |                          |        |                         |        |
| Intervalo de idade                             | Número     | Dados dos deferidos      |        |                         |        |
| De 20 a 24 anos                                | Frequência | 0                        |        |                         |        |
| De 25 a 29 anos                                | 0          |                          |        |                         |        |
| De 30 a 34 anos                                | 0          |                          |        |                         |        |
| De 35 a 39 anos                                | 13         |                          |        |                         |        |
| De 40 a 44 anos                                | 59         |                          |        |                         |        |
| De 45 a 49 anos                                | 59         |                          |        |                         |        |
| De 50 a 54 anos                                | 48         |                          |        |                         |        |
| De 55 a 59 anos                                | 88         |                          |        |                         |        |
| De 60 a 64 anos                                | 67         |                          |        |                         |        |
| De 65 a 69 anos                                | 39         |                          |        |                         |        |
| De 70 a 74 anos                                | 10         |                          |        |                         |        |
| De 75 a 79 anos                                | 194        |                          |        |                         |        |
| Total                                          | 354        |                          |        |                         |        |
| Idade bruta                                    | Número     | CID                      | Número |                         |        |
| 29                                             | 1          | B                        | 8      |                         |        |
| 32                                             | 1          | D                        | 14     |                         |        |
| 37                                             | 1          | B                        | 2      |                         |        |
| 38                                             | 3          | E                        | 96     |                         |        |
| 39                                             | 6          | E                        | 178    |                         |        |
| 40                                             | 8          | B                        | 18     |                         |        |
| 41                                             | 8          | H                        | 20     |                         |        |
| 42                                             | 14         | J                        | 10     |                         |        |
| 43                                             | 18         | K                        | 9      |                         |        |
| 44                                             | 18         | K                        | 2      |                         |        |
| 45                                             | 12         | M                        | 37     |                         |        |
| 46                                             | 12         | N                        | 78     |                         |        |
| 47                                             | 18         | N                        | 1      |                         |        |
| 48                                             | 16         | TOTAL                    | 193    |                         |        |
| 49                                             | 18         | S                        | 3      |                         |        |
| 50                                             | 18         | Z                        | 2      |                         |        |
| 51                                             | 21         | Data de admissão         | Número | 353                     |        |
| 52                                             | 10         | 1984                     | 1      |                         |        |
| 53                                             | 20         | 1985                     | 2      |                         |        |
| 54                                             | 19         | 1988                     | 3      |                         |        |
| 55                                             | 16         | Data de admissão         | 1992   | Número                  | 1      |
| 56                                             | 17         | 1990                     | 19     |                         |        |
| 57                                             | 10         | 1991                     | 10     |                         |        |
| 58                                             | 9          | 1995                     | 8      |                         |        |
| 59                                             | 25         | 1998                     | 2      |                         |        |
| 60                                             | 13         | 1999                     | 92     |                         |        |
| 61                                             | 10         | 2000                     | 2      |                         |        |
| 62                                             | 16         | 2001                     | 25     |                         |        |
| 63                                             | 8          | 2005                     | 32     |                         |        |
| 64                                             | 9          | 2006                     | 21     |                         |        |
| 65                                             | 11         | 2007                     | 15     |                         |        |
| 66                                             | 2          | 2008                     | 172    |                         |        |
| TOTAL                                          | 64         | 1995                     | 2009   | 2                       |        |
|                                                | 65         | 5                        | 2000   | 56                      |        |
|                                                | 66         | 1                        | 2008   | 5                       |        |
|                                                | 67         | 4                        | TOTAL  | 2006                    | 192    |
|                                                | 68         | 3                        | 2007   | 21                      |        |
|                                                | 69         | 1                        | 2008   | 2                       |        |
|                                                | 70         | 2                        | 2009   | 3                       |        |
|                                                | 72         | 2                        | 2010   | 10                      |        |

|       |     |       |     |
|-------|-----|-------|-----|
| 73    | 2   | 2016  | 1   |
| Total | 354 | Total | 346 |

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|  |  |

**ANEXO B – DESPACHO Nº 5762/2021 – GEQUAV**

30/09/2021 15:46 SEI/GOVERNADORIA - 000022871122 - Despacho

**Secretaria de  
Estado da  
Administração**

ESTADO DE GOIÁS  
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO  
GERÊNCIA DE QUALIDADE DE VIDA OCUPACIONAL

PROCESSO: 202100006047832

INTERESSADO: MAILDES HELENA DE CARVALHO MARQUES

ASSUNTO: REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

**DESPACHO Nº 5762/2021 - GEQUAV- 02820**

Vieram os autos para análise e parecer, em relação ao pedido da servidora **Maildes Helena de Carvalho Marques**, inscrita no CPF sob o nº **252.354.001-00**, lotada na Procuradoria Setorial da Secretaria de Estado da Educação, a qual solicita dados estatísticos referentes a Reabilitação/Readaptação, a fim de auxiliar em pesquisa de dissertação, conforme requerimento anexado ao evento [000022515654](#).

Em face do requerido, informamos que foi realizado por esta Gerência o levantamento dos dados de professores readaptados/reabilitados à partir do ano de 2017, sendo que esta listagem encontra-se anexada ao evento [000022865025](#).

A respeito dos procedimentos e demais providências adotadas no âmbito da SEAD, informamos que adotamos as medidas estabelecidos no Decreto nº9.725, de 15 de outubro de 2020, que regulamenta o processo de reabilitação e readaptação funcional, também anexado neste, conforme evento [000022871028](#).

Levando em consideração o decreto supracitado, no ano de 2021 até a presente data, estimamos que foram concedidas um total de 693 reabilitações de servidores estaduais, sendo 427 professores e 215 agentes administrativos educacionais de apoio contemplados. No mesmo período, foram concedidas 57 readaptações (32 professores e 22 AAE-Apoio).

Dos professores reabilitados neste ano, 170 profissionais encontram-se lotados em Goiânia, 60 em Aparecida de Goiânia, 35 em Anápolis, 23 em Iporá, 20 em Rio Verde. Outros 119 professores encontram-se lotados em outros municípios.

Diante do exposto, encaminhem-se os autos à **Procuradoria Setorial da Secretaria de Estado da Educação**, para conhecimento e providências subsequentes.

GERÊNCIA DE QUALIDADE DE VIDA OCUPACIONAL DO (A)  
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO, ao(s) 16 dia(s) do mês de agosto de 2021.

[https://sei.go.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento\\_imprimir\\_web&acao\\_origem=arvore\\_visualizar&id\\_documento=27873786&infra\\_siste...](https://sei.go.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprimir_web&acao_origem=arvore_visualizar&id_documento=27873786&infra_siste...) 1/2 30/09/2021 15:46 SEI/GOVERNADORIA - 000022871122 - Despacho



Documento assinado eletronicamente por **FABIO CHACUR PASCHOLATI**, gerente, em 20/08/2021, às 06:58, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [http://sei.go.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=1](http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1) informando o código verificador 000022871122 e o código CRC 5C93E67D.

GERÊNCIA DE QUALIDADE DE VIDA OCUPACIONAL

RUA 94, N45, S/C - Bairro SETOR SUL - GOIANIA - GO - CEP 74083-105 - (62)3269-4310.



Referência: Processo nº 202100006047832 SEI 000022871122

[https://sei.go.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento\\_imprimir\\_web&acao\\_origem=arvore\\_visualizar&id\\_documento=27873786&infra\\_siste...](https://sei.go.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprimir_web&acao_origem=arvore_visualizar&id_documento=27873786&infra_siste...) 2/2

**ANEXO C – DESPACHO Nº 6607/2021 – GEQUAV**

30/09/2021 15:49 SEI/GOVERNADORIA - 000023866229 - Despacho

**Secretaria de  
Estado da  
Administração****ESTADO DE GOIÁS  
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO  
GERÊNCIA DE QUALIDADE DE VIDA OCUPACIONAL**

PROCESSO: 202100006047832

INTERESSADO: MAILDES HELENA DE CARVALHO MARQUES

Assunto: REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

**DESPACHO Nº 6607/2021 - GEQUAV- 02820**

Tratam-se os autos de solicitação de informações, para fins acadêmicos na pesquisa de mestrado da servidora **Maildes Helena de Carvalho Marques**, inscrita no CPF sob o nº **252.354.001-00**, lotada na Procuradoria Setorial da Secretaria de Estado da Educação.

Em relação aos critérios periciais para conclusão, é concedida a reabilitação quando verificado que o comprometimento para o labor apresentado é parcial e temporário. Quando verificada a incapacidade parcial e permanente ou, ao final do processo de reabilitação profissional o servidor será readaptado em decorrência das restrições definitivas que inviabilizam a realização das atividades essenciais do seu cargo originário. Entretanto o servidor poderá ser aposentado por invalidez, quando julgado incapaz para o serviço público.

Informamos que a avaliação de capacidade laborativa é realizada nos casos em que o servidor apresentar indícios de lesões orgânicas ou funcionais, com a finalidade de verificar a capacidade física e/ou mental do servidor para desempenhar as funções do seu cargo. Sobre a sua metodologia é realizada avaliação prévia dos documentos inseridos nos autos e do histórico de saúde, bem como avaliação médico pericial, sendo que, para fins de conclusão são consideradas os itens I a V, do artigo 3º do Decreto 9.729, de 15/10/2020.

Sobre os demais questionamentos, referentes aos dados estatísticos de servidores reabilitados/readaptados/aposentados da Secretaria de Estado da Educação, sugerimos que sejam verificadas na Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas do próprio órgão de lotação destes servidores. Ressaltamos que demais informações estatísticas levantadas por esta Gerência de Qualidade de Vida Ocupacional já foram anexadas ao processo.

Mediante o exposto, encaminhem-se os autos à **Procuradoria Setorial da Secretaria de Estado da Educação**, para conhecimento e providências subsequentes.

GERÊNCIA DE QUALIDADE DE VIDA OCUPACIONAL DO (A)  
SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO, ao(s) 22 dia(s) do mês de setembro de 2021.

[https://sei.go.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento\\_imprimir\\_web&acao\\_origem=arvore\\_visualizar&id\\_documento=28994960&infra\\_siste...](https://sei.go.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprimir_web&acao_origem=arvore_visualizar&id_documento=28994960&infra_siste...) 1/2

30/09/2021 15:49

SEI/GOVERNADORIA - 000023866229 - Despacho



Documento assinado eletronicamente por **FABIO CHACUR PASCHOLATI, Gerente**, em 24/09/2021, às 08:30, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [http://sei.go.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=1](http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1) informando o código verificador **000023866229** e o código CRC **3D6E71C9**.

GERÊNCIA DE QUALIDADE DE VIDA OCUPACIONAL

RUA 94, N45, S/C - Bairro SETOR SUL - GOIANIA - GO - CEP 74083-105 - (62)3269-4310.



Referência: Processo nº 202100006047832

SEI 000023866229

## ANEXO D – RESPOSTAS DA GESAÚDE

Secretaria de  
Estado da  
Educação



**2. Quais são as ações empreendidas pela GESAÚDE quando o processo com pedido de readaptação é recebido nesta Gerência?**

É realizada a análise dos documentos acostados no caderno processual, caso estejam com todas as informações necessárias e constando a modulação do servidor no sistema, o processo está apto para ser encaminhado para Gequav.

**3. Quais os requisitos que a GESAÚDE entende que são necessários preencher antes de enviar o processo para perícia?**

É preciso entender o quadro de saúde do servidor e se está interferindo na execução de sua atividade laboral do seu cargo de origem, mas apenas o médico perito tem autonomia para deferir ou indeferir o pleito.

**4. Quando o processo contiver todos os requisitos preenchidos, a GESAÚDE o encaminha para onde?**

Para a Gerência de Qualidade de Vida Ocupacional (Gequav) da Secretaria de Estado da Administração (Sead).

**5. Quem agenda a perícia? Essa perícia é agendada por meio eletrônico, por e-mail ou por telefone?**

Atualmente, devido o momento de pandemia as perícias estão ocorrendo de forma documental, apenas em casos específicos é agendado perícia presencial, quem realiza a comunicação da data é a Gequav.

**6. Depois que o processo volta com a readaptação concedida para o servidor, qual é o trabalho da GESTAR com o readaptado?**

É realizado o Termo de Informação, Consentimento e Compromisso sobre o processo de Reabilitação Profissional e Social do Servidor ou Readaptação de Função e encaminhado para a Coordenação Regional de Educação de origem, para o servidor e o chefe imediato assinar e seguir as orientações contidas no documento.

Após o retorno do documento o processo é retornado à Gesaúde e ao final do período é realizado ligação por um profissional da equipe para acolher e acompanhar, assim é emitido Relatório. Se for necessário prorrogação, inicia novamente o tramite já citado.

**ANEXO E – DESPACHO Nº 4507/2021 – GESAÚDE**

07/11/2021 08:15 SEI/GOVERNADORIA - 000024687191 - Despacho

**Secretaria de  
Estado da  
Educação**

ESTADO DE GOIÁS  
SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO  
GERÊNCIA DE SEGURANÇA E SAÚDE DO SERVIDOR

PROCESSO: 202100006047626

INTERESSADO: MAILDES HELENA DE CARVALHO MARQUES

Assunto: Solicitação de Informações sobre "Readaptação Profissional"

**DESPACHO Nº 4507/2021 - GESAUDE- 16004**

Tratam-se nestes autos, sobre solicitação da mestrandia Maildes Helena de Carvalho Marques, CPF: 252.354.001-00, Assessora Jurídica lotada na Procuradoria Setorial desta Pasta, conforme evento (000023829617), para que sejam fornecidas informações e dados estatísticos que subsidiem a sua pesquisa com o tema de "Readaptação Profissional e Trabalho Docente à Luz das Políticas Públicas".

Em análise às informações solicitadas, conforme consta no Ofício nº 01/2021, evento SEI nº [000023829617](#), salientamos que todas as informações inerentes ao tema abordado, são tabuladas no quantitativo geral de reabilitação temporária ou readaptação de função dos servidores desta Pasta, e não por Coordenações Regionais de Educação.

Na oportunidade ressaltamos que, é possível disponibilizar apenas os dados abaixo, quais sejam:

1. **2015:** foram autuados 697 processos, mas não tem dados de quantos foram deferidos;
2. **2016:** foram autuados 215 processos, mas não tem dados de quantos foram deferidos;
3. **2017:** total de 286 deferimento de reabilitação profissional e social (temporária) ou readaptação de função (definitiva).
4. **2018:** total de 357 deferimento de reabilitação profissional e social (temporária) ou readaptação de função (definitiva).
5. **2019:** total de 482 deferimento de reabilitação profissional e social (temporária) ou readaptação de função (definitiva).
6. **2020:** total de 528 deferimento de reabilitação profissional e social (temporária) ou readaptação de função (definitiva).

Oportunamente, informamos que todos os dados acima mencionados foram disponibilizados em ocasião anterior a outra pesquisadora, professora Ilma Aparecida Teixeira de Macedo

Amaral, servidora atualmente lotada na Gerência de Direitos e Vantagens desta Pasta.

Isto posto, encaminha-se à Coordenação Regional de Educação de Goiânia, para que se pronunciem quanto a resposta da letra D e posteriormente, volvam-se os autos à Procuradoria Setorial, para conhecimento da servidora requerente.

Jaqueline Rocha Corneti do Vale  
Gerente de Segurança e Saúde do Servidor

Hudson Amarau de Oliveira  
Superintendente de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

GERÊNCIA DE SEGURANÇA E SAÚDE DO SERVIDOR  
DO (A) SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO, ao(s) 29 dia(s) do  
mês de outubro de 2021.

[https://sei.go.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento\\_imprimir\\_web&acao\\_origem=arvore\\_visualizar&id\\_documento=29920013&infra\\_siste...](https://sei.go.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprimir_web&acao_origem=arvore_visualizar&id_documento=29920013&infra_siste...) 1/2 07/11/2021 08:15 SEI/GOVERNADORIA - 000024687191 - Despacho

[https://sei.go.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento\\_imprimir\\_web&acao\\_origem=arvore\\_visualizar&id\\_documento=29920013&infra\\_siste...](https://sei.go.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprimir_web&acao_origem=arvore_visualizar&id_documento=29920013&infra_siste...) 2/2

EDUCAÇÃO, ao(s) 29 dia(s) do mês de outubro de 2021.



Documento assinado eletronicamente por **JAQUELINE ROCHA CORNETI DO VALE**, Gerente, em 03/11/2021, às 16:43, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



Documento assinado eletronicamente por **HUDSON AMARAU DE OLIVEIRA**, Superintendente, em 03/11/2021, às 16:43, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site  
[http://sei.go.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=1](http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1) informando o código verificador 000024687191 e o código CRC **D3A2FFFA**.

## ANEXO F1 – SOLICITAÇÃO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL



### GERÊNCIA DE QUALIDADE DE VIDA OCUPACIONAL - GEQUAV SOLICITAÇÃO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL FORMULÁRIO A SER PREENCHIDO PELO(A) SERVIDOR(A)

#### JUSTIFICATIVA

Qual a motivação da solicitação de reabilitação profissional:

---

---

---

---

---

Quais os tratamentos realizados no momento:

---

---

---

---

#### OUTRAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS

Trabalha em outro local? ( ) sim ( ) não

Local: \_\_\_\_\_

Atividades: \_\_\_\_\_

Tempo de serviço: \_\_\_\_\_ Carga horária: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

#### ORIENTAÇÕES AO(A) SERVIDOR(A)

##### \* Documentos Necessários:

1. Relatório médico assistente (modelo oficial) solicitando Reabilitação Funcional;
2. Cópias dos exames realizados (atualizados);
3. Formulários:

- Requerimento de Solicitação de Readaptação de Função;
- Formulário preenchido pelo RH do órgão de Lotação;
- Formulário preenchido pela Chefia Imediata do servidor.

##### \* Normas:

4. Atuar Processo com toda a documentação necessária no RH;
5. Agendar perícia via teleagendamento (3269-4310)
6. Comparecimento no dia e hora agendados;
7. Apresentar documentos de identificação original
8. Atestados/relatórios médicos, deverão ser originais, assinados e carimbados.

##### ATENÇÃO:

Os modelos de formulários e requerimentos (obrigatórios) que devem ser anexados ao processo estão disponíveis no site: [www.administracao.go.gov.br](http://www.administracao.go.gov.br)

- link servidor / perícias médicas / Formulários para readaptação de função.

## ANEXO F2 – SOLICITAÇÃO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

SEAD  
Secretaria de  
Estado da  
Administração



GERÊNCIA DE QUALIDADE DE VIDA OCUPACIONAL - GEQUAV  
SOLICITAÇÃO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL  
FORMULÁRIO A SER PREENCHIDO PELO(A) SERVIDOR(A)

### IDENTIFICAÇÃO

Nome: \_\_\_\_\_  
CPF: \_\_\_\_\_ Sexo: ( ) Masc. ( ) Fem.  
Data de Nascimento: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Grau de Escolaridade: \_\_\_\_\_  
Endereço: \_\_\_\_\_  
Cidade: \_\_\_\_\_ CEP: \_\_\_\_\_  
Telefone: \_\_\_\_\_ e-mail: \_\_\_\_\_

### DADOS FUNCIONAIS

Data de Admissão: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Tempo restante para aposentadoria: \_\_\_\_\_

Atividades/funções exercidas atualmente:

\_\_\_\_\_

Tempo de exercício nas atividades atuais: \_\_\_\_\_

Atividades/funções exercidas durante o tempo de serviço público estadual:

1) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Tempo na atividade: \_\_\_\_\_

2) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Tempo na atividade: \_\_\_\_\_

3) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Tempo na atividade: \_\_\_\_\_

Outras atividades/Tempo nas atividades:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ANEXO F3 – RELATÓRIO MÉDICO ASSISTENTE

SEAD  
Secretaria de  
Estado da  
Administração



### GERÊNCIA DE QUALIDADE DE VIDA OCUPACIONAL - GEQUAV RELATÓRIO MÉDICO ASSISTENTE SOLICITAÇÃO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

|                                                                     |                 |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------|
| O servidor obedece ao tratamento que lhe foi indicado?              | ( ) sim ( ) não |
| A patologia reduz a capacidade laboral do servidor no momento?      | ( ) sim ( ) não |
| A patologia diagnosticada é passível de melhoria, cura ou controle? | ( ) sim ( ) não |
| A patologia se apresenta de forma definitiva?                       | ( ) sim ( ) não |

Exames realizados que comprovam os diagnósticos:

O Senhor considera que o adoecimento do(a) servidor(a) tem relação com suas atividades laborais? ( ) sim ( ) não  
Se sim, relate o que o leva a esta afirmação:

Após o tratamento proposto por V. Sa., o(a) servidor(a) poderá readquirir capacidade laboral para o exercício pleno de suas funções?

( ) sim ( ) não

Qual tempo V. Sa., considera necessário para recuperação do(a) servidor(a):

Assinatura/carimbo com CRM

Local: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

## ANEXO F4 – RELATÓRIO MÉDICO ASSISTENTE

SEAD  
Secretaria de  
Estado da  
Administração



### GERÊNCIA DE QUALIDADE DE VIDA OCUPACIONAL - GEQUAV RELATÓRIO MÉDICO ASSISTENTE SOLICITAÇÃO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                      |                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| <b>IDENTIFICAÇÃO DO(A) SERVIDOR(A)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                      |                                    |
| Nome: _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                      |                                    |
| CPF: _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Data de Nascimento: ____/____/____   |                                    |
| Sexo: ( ) Masc. ( ) Fem.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Telefone: _____                      |                                    |
| <b>DADOS FUNCIONAIS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                      |                                    |
| Lotação: _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Local de Exercício: _____            |                                    |
| Cargo: _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Data da Admissão: ____/____/____     |                                    |
| <p>3- Solicitação de Reabilitação profissional:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 40%;"> <p><input type="checkbox"/> 1ª Solicitação</p> <p><input type="checkbox"/> Prorrogação</p> </div> <div style="width: 55%;"> <p>Autorizo a divulgação das informações médicas e seu diagnóstico codificado (CID) para os devidos fins, conforme Resolução CFM nº. 1658/2002.</p> <p>Data ____/____/____</p> <p>Assinatura: _____</p> </div> </div> |                                      |                                    |
| RELATÓRIO MÉDICO (preenchido pelo médico assistente do(a) servidor(a))                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                      |                                    |
| <p>História da doença atual:</p> <div style="height: 200px; border: 1px solid black; margin-top: 5px;"></div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                      |                                    |
| <p>Diagnósticos e CIDs:</p> <div style="height: 100px; border: 1px solid black; margin-top: 5px;"></div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                      |                                    |
| Início da doença: ____/____/____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Início do tratamento: ____/____/____ | Seu paciente desde: ____/____/____ |

## ANEXO F5 – FORMULÁRIO A SER PREENCHIDO PELO RESPONSÁVEL PELOS RECURSOS HUMANO



### GERÊNCIA DE QUALIDADE DE VIDA OCUPACIONAL - GEQUAV SOLICITAÇÃO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL FORMULÁRIO A SER PREENCHIDO PELO RESPONSÁVEL DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

|                                        |                                    |
|----------------------------------------|------------------------------------|
| <b>IDENTIFICAÇÃO DO(A) SERVIDOR(A)</b> |                                    |
| Nome: _____                            |                                    |
| CPF: _____                             | Data de Nascimento: ____/____/____ |
| Sexo:      ( ) Masc. ( ) Fem.          | Telefone: _____                    |
| <b>DADOS FUNCIONAIS</b>                |                                    |
| Lotação: _____                         | Local de Exercício: _____          |
| Local de Exercício: _____              |                                    |
| Escolaridade: _____                    | Horário de trabalho: _____         |

#### INFORMAÇÕES FUNCIONAIS (preenchido pelo responsável do departamento de recursos humanos)

|                                                          |                                                   |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Lotação:                                                 |                                                   |
| Local de exercício:                                      |                                                   |
| Cargo:                                                   |                                                   |
| Provímento:                                              | ( ) Efetivo ( ) Comissionado ( ) Outro/Descrever: |
| Carga Horária                                            |                                                   |
| Funções/Atividades do Cargo                              |                                                   |
|                                                          |                                                   |
|                                                          |                                                   |
| Data da Admissão:                                        |                                                   |
| Tempo que falta para aposentadoria por tempo de serviço: |                                                   |

|                                                         |              |
|---------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Identificação do responsável pelo preenchimento:</b> |              |
| Nome: _____                                             |              |
| Função: _____                                           |              |
| Telefone: _____                                         | Email: _____ |
| Data/Local: _____                                       |              |
| Assinatura/Carimbo: _____                               |              |

## ANEXO F6 – FORMULÁRIO A SER PREENCHIDO PELA CHEFIA IMEDIATA

SEAD  
Secretaria de  
Estado da  
Administração



### GERÊNCIA DE QUALIDADE DE VIDA OCUPACIONAL - GEQUAV SOLICITAÇÃO DE REABILITAÇÃO PROFISSIONAL FORMULÁRIO A SER PREENCHIDO PELA CHEFIA IMEDIATA

#### IDENTIFICAÇÃO DO(A) SERVIDOR(A)

Nome: \_\_\_\_\_  
CPF: \_\_\_\_\_ Data de Nascimento: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
Sexo: ( ) Masc. ( ) Fem. Telefone: \_\_\_\_\_

#### DADOS FUNCIONAIS

Lotação: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_  
Local de exercício: \_\_\_\_\_  
Tempo de serviço neste posto de trabalho: \_\_\_\_\_  
Horário de trabalho: \_\_\_\_\_

#### RELATÓRIO DE DESEMPENHO FUNCIONAL (preenchido pela chefia imediata do(a) servidor(a))

Descreva as atividades que o(a) servidor(a) exerce atualmente?

Há quanto tempo as atividades supracitadas são exercidas pelo(a) servidor(a)?

Apresenta dificuldades na realização das atribuições atuais? Quais?

Em relação ao desempenho e produtividade no trabalho, o(a) servidor(a) logra êxito?

Quais as perspectivas de trabalho (setores e/ou atividades) onde o servidor poderá ser aproveitado?

#### Identificação da Chefia Imediata:

Nome: \_\_\_\_\_  
Telefone: \_\_\_\_\_ Email: \_\_\_\_\_  
Data/Local: \_\_\_\_\_  
Assinatura/Carimbo: \_\_\_\_\_

**ANEXO G – DESPACHO Nº 2203/2020 – GAB**

Procuradoria  
Geral do  
Estado

**ESTADO DE GOIÁS PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO GABINETE**

PROCESSO: 202000006044200

INTERESSADO: SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS ASSUNTO: CONSULTA - READAPTAÇÃO.

**DESPACHO Nº 2203/2020 - GAB**

EMENTA: ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. PROFESSOR. READAPTAÇÃO. ART. 46 DA LEI ESTADUAL Nº 13.909/2001. REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 20.757/2020. VACÂNCIA DO CARGO. MANUTENÇÃO DA REMUNERAÇÃO DO CARGO DE ORIGEM. JORNADA DE TRABALHO. REGIME FUNCIONAL HÍBRIDO. DESPACHO REFERENCIAL.

1. Autos iniciados pelo **Memorando nº 65/2020-SGPD** (000015338469), no qual a Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, da Secretaria de Estado da Educação, formula consulta acerca do instituto da “readaptação”, solicitando a indicação do entendimento juridicamente adequado, à vista da divergência existente entre as concepções adotadas pelo órgão e pela Secretaria de Estado da Administração. Tal questão é assim apresentada:

CONSIDERANDO que, o entendimento da Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas e da Gerência de Modulação de Servidores desta Pasta é que, a readaptação do servidor não gera a vacância do seu cargo, mas sim a vacância da sua função, ficando o servidor readaptado, no período alusivo à concessão de readaptação, modulado com a carga horária anteriormente ocupada, visto que a readaptação possui natureza temporária, sem prejuízo da sua remuneração, comprovada por documento emitido pela Junta Médica Oficial do Estado.

CONSIDERANDO que, o entendimento da Secretaria de Estado da Administração é que, a readaptação do servidor gera a vacância do cargo, devendo o mesmo ser ocupado por novo servidor, o que automaticamente gera comprometimento da remuneração daquele readaptado, uma vez que, os proventos destes são oriundos de carga horária modulada, professor em quantidades de aulas ministradas.

CONSIDERANDO o fato de que a equipe de Modulação inclui as informações no Sistema de Gestão Escolar/Modulação (SIGE/MDL) quanto ao servidor readaptado e seu substituto. No entanto, no envio de comunicação entre sistemas, via webservice, para que ocorra a devida substituição às aulas e assim a garantia da continuidade dos serviços prestados à comunidade escolar, tal procedimento não é aceito/autorizado pelo Sistema operacionalizador (Sistema de Recursos Humanos do Estado de Goiás - RHNet) da SEAD. Ocorre registro de inconsistência, como exemplificado na figura abaixo, gerando divergências nos pagamentos dos servidores envolvidos.

2. Por meio do **Despacho nº 1584/2020** (000016333221), o Superintendente de Gestão e

Desenvolvimento de Pessoas reitera a solicitação de orientação sobre as questões pontuadas no

**Memorando nº 65/20** (000015338469), principalmente em razão da dificuldade que tem sido enfrentadas pela Pasta, decorrente do Sistema de Recursos Humanos do Estado de Goiás se encontrar totalmente parametrizado e não mais reconhecer a possibilidade/disponibilidade de oportunizar substitutos aos professores modulados em regência de classe que obtiveram reabilitação profissional deferida pela Gerência de Qualidade de Vida da Secretaria de Estado da Educação (Junta Médica do Estado de Goiás). Pontuou, ainda, sobre a necessidade de alteração do Decreto nº 9.729/2020, sem especificar o dispositivo legal, no sentido de possibilitar a excepcionalidade de tratamento aos professores em processo de reabilitação profissional, viabilizando a sua permanência nas funções de magistério pelo tempo necessário ao retorno de suas atividades funcionais, com o propósito de não interferir no futuro direito aos benefícios de aposentadorias especiais para esses profissionais.

3. A questão jurídica foi enfrentada pelo **Parecer GEC nº 26/2020** (000017040150), da Gerência de Contencioso da respectiva pasta, com destaque à finalidade do instituto da readaptação, que pressupõe não apenas a compatibilidade com o cargo, mas também as limitações físicas e/ou mentais do servidor. Ressaltou, ademais, a proibição para que a readaptação incorra em desvio de função ou violação ao princípio do concurso público (Súmula nº 685 do STF). Assim, opinou no sentido de que a readaptação gera vacância da função (e não vacância no cargo), devendo, ademais, o servidor ser modulado com a mesma carga horária anteriormente ocupada.

4. Relatados, sigo com fundamentação jurídica.

5. De início, destaco a evolução jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal (STF)

acerca do aparente conflito da readaptação *vis-à-vis* o princípio do concurso público (CF, art. 37, II), que, muito embora tenha reconhecido sua inconstitucionalidade num primeiro momento (ADI nº 1731-9 MC, Rel. Min. Ilmar Galvão, j. 4/2/98), assentou posteriormente a sua juridicidade (ARE nº 774289, Rel. Min. Cármen Lúcia, j. 18/10/2013; AI nº 820381, Rel. Min. Dias Toffoli, j. 16/9/2013; ARE 671600, Rel. Min. Luiz Fux, j. 31/10/2012), cuja alteração jurisprudencial se pautou na promoção dos princípios da dignidade da pessoa humana e da eficiência administrativa, contando com o efeito positivo de permitir a atividade de servidores que possuam capacidade para o exercício de atividade laborativa residual, evitando-se, assim, aposentadorias precoces.

6. Da mesma forma, o entendimento encampado por esta Procuradoria-Geral do Estado

evoluiu em consonância com a jurisprudência do STF, na forma do **Despacho AG 4425/2014**[\[1\]](#), que assentou a compreensão de que, por razões de saúde do servidor, podem lhe ser conferidas atividades funcionais diferentes daquelas que legalmente correspondem ao cargo no qual investido, sendo que legítima é a readaptação que acarrete mudança das funções do cargo em que investido o servidor, desde que mantida a nivelação entre as propriedades das funções envolvidas, sem que tal circunstância implique ofensa ao art. 37, II, da Constituição Federal.

7. Tal discussão, contudo, restou encerrada com a Emenda Constitucional nº 103/2019,

que elevou ao *status* constitucional a previsão da readaptação, instituto que passou a integrar a própria sistemática do regime de seguridade social brasileiro, em razão do necessário diálogo com a configuração da aposentadoria por incapacidade permanente (CF, art. 40, § 1º, I) e da proteção do direito à saúde (CF, art. 196). A readaptação passou a ser assim disciplinada:

Art. 37. *Omissis*.

§ 13. O servidor público titular de cargo efetivo poderá ser readaptado para exercício de cargo cujas atribuições e responsabilidades sejam compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, enquanto permanecer nesta condição, desde que possua a habilitação e o nível de escolaridade exigidos para o cargo de destino, mantida a remuneração do cargo de origem.

8. Feitos estes apontamentos, passo a enfrentar a questão. Neste ponto, e a partir das informações fornecidas pelo **Memorando nº 65/2020-SGPD** (000015338469), verifico que a controvérsia entre as Secretarias de Estado da Educação e da Administração pode ser objetivamente elencada nos seguintes tópicos: *i*) a vacância ocorre no cargo ou na função? *ii*) a readaptação pode importar em comprometimento da remuneração? *iii*) a readaptação pode importar em alteração na carga horária?

9. Primeiramente, saliento que os arts. 9º, II, e 58, VI, ambos da Lei estadual nº 20.756/2020 (Estatuto dos servidores públicos civis), bem como os arts. 14-A, VII, e 22, X, da Lei estadual nº 13.909/2001 (Estatuto do Magistério), acrescidos pela Lei nº 20.757/2020, estabelecem expressa opção legislativa no sentido de que a readaptação configura hipótese de *provimento* e *vacância dos cargos*, implicando, portanto, vacância do cargo de origem e provimento no novo vínculo a ser formado.

10. Tal sistemática, aliás, encontra-se em consonância com o reconhecimento da vacância, como um *efeito* do desprovimento<sup>[2]</sup>, de modo que a sua compatibilidade com a regra do art. 37, II, da Constituição Federal, dá-se em razão de configurar hipótese de provimento derivado<sup>[3]</sup>, numa circunstância de desprovimento, sem ruptura do vínculo funcional originário. Dessa forma, ressalvo o orientativo neste ponto, para assentar a compreensão de que a readaptação importa na vacância do cargo.

11. Acerca do segundo ponto de divergência, destaco que o § 13 do art. 37 da Constituição Federal assegura de maneira clara a manutenção da remuneração do cargo de origem, o que, a propósito, já era assegurado pela jurisprudência consolidada anteriormente, tendo sido acolhido pelo legislador local (art. 45, da Lei estadual nº 20.756/2020, e art. 46, da Lei estadual nº 13.909/2001).

12. Finalmente, anoto que o § 1º do art. 46 da Lei estadual nº 13.909/2001 prevê expressamente a manutenção da jornada de trabalho do cargo de origem, para a situação de readaptação – regra específica em relação ao regime estabelecido na Lei estadual nº 20.756/2020. Neste ponto, infere-se liberdade de conformação para que a lei minudencie o regime funcional híbrido do servidor readaptado, ou seja, cabe à lei disciplinar o diálogo entre o regime funcional do cargo de origem e do novo vínculo, desde que mantenha a remuneração do cargo de origem, possua a habilitação e o nível de escolaridade exigidos para o cargo de destino, além da compatibilidade das atribuições e responsabilidades com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental (CF, art. 37, § 13). Assim, ressalvo a fundamentação utilizada pelo opinativo, para concluir pela necessidade de manutenção da jornada de trabalho do cargo de origem.

13. Anoto, por fim, quanto ao segundo ponto levantando no **Despacho nº 1584/2020** (000016333221), relacionado à alteração do Decreto nº 9.729/2020, no sentido de considerar indistintamente os professores em processo de reabilitação profissional em permanência nas funções de magistério até o retorno de suas atividades funcionais, de modo a não interferir no futuro direito à concessão de aposentadorias especiais, que ato normativo infralegal não pode destoar do ordenamento jurídico constitucional e legal, com destaque para as regras dispostas na Lei nº 11.301/2006. Significa dizer que para a concessão da aposentadoria especial de professor, devem ser computadas exclusivamente as funções definidas como de efetivo magistério, na forma regulamentada pelo § 2º do art. 67 da Lei nº

9.394/1996 (Lei de diretrizes e bases da educação nacional), com a alteração promovida pela mencionada

Lei nº 11.301/2006, na linha da orientação do julgamento proferido em sede de **ADI (3772)**<sup>[4]</sup>, pelo Supremo Tribunal Federal, no sentido de que as funções de magistério compreendem, além das restritas em sala de aula, a correção de provas, o atendimento aos pais e alunos, a preparação de aulas, a coordenação e o assessoramento pedagógico e, ainda, a direção de unidade escolar.

14. Em razão do exposto, aprovo, com os acréscimos e as ressalvas acima, o **Parecer GEC nº 26/2020**, da Gerência de Contencioso da Secretaria de Estado da Educação.

15. Orientada a matéria, encaminhem-se os presentes autos à **Secretaria de Estado da Educação, via Procuradoria Setorial**. Antes, porém, cientifiquem-se do teor desta **orientação referencial** as Chefias da Procuradoria Judicial, das Procuradorias Regionais, das Procuradorias Setoriais da Administração direta e indireta e do CEJUR (este último, para os fins do art. 6º, § 2º, da Portaria nº 127/2018 GAB). Doravante, os Procuradores-Chefes de Procuradorias Setoriais deverão, diretamente, orientar administrativamente a matéria em feitos semelhantes, perfilhando as diretrizes deste Despacho referencial, conforme art. 2º da Portaria nº 170-GAB/2020-PGE<sup>[5]</sup>.

**Juliana Pereira Diniz Prudente**  
Procuradora-Geral do Estado

---

<sup>[1]</sup> *Processo administrativo nº 201400010004637.*

<sup>[2]</sup> *Comentários à sistemática da Lei federal nº 8.112/90, que está em simetria à sistemática da legislação local: “Está evidente, ainda, que, no regime estatutário, por simetria aos tipos de provimento estudados, da promoção, da ascensão, da transparência, e da readaptação, corresponderão consequentes tipos de desprovimento dos cargos ocupados pelo servidor promovido, ascendido, transferido ou readaptado, sem ruptura do vínculo funcional estatutário. O Estatuto Federal arrola, por isso, os quatro tipos autônomos acima referidos, que a seguir serão examinados, mais os quatro tipos vinculados a um novo provimento, acima referidos e, ainda, a hipótese de desprovimento do servidor em razão de posse em outro cargo inacumulável (art. 33, VIII). O Estatuto Federal preferiu, ainda, referir-se à vacância, que é o resultado do desprovimento, em vez de adotar o nomen iuris simétrico ao provimento, tomado no art. 8.º. E preciso, pois, insistir que a vacância é efeito do desprovimento, assim como a investidura o é do provimento.” (MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. Curso de direito administrativo: parte introdutória, parte geral e parte especial. 16 ed. rev. E atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014).*

<sup>[3]</sup> *“Há dois tipos de provimento, de acordo com a situação do indivíduo que vai ocupar o cargo. De um lado, temos o provimento originário, aquele em que o preenchimento do cargo dá início a uma relação estatutária nova, seja porque o titular não pertencia ao serviço público anteriormente, seja porque pertencia a quadro funcional regido por estatuto diverso do que rege o cargo agora provido. (...)*

*De outro lado, há também o provimento derivado, aquele em que o cargo é preenchido por alguém que já tenha vínculo anterior com outro cargo, sujeito ao mesmo estatuto.” (CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de direito administrativo. 32 ed. rev., atual. E ampl. São Paulo: Atlas).*

**[4] AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE MANEJADA CONTRA O ART. 1º DA LEI FEDERAL 11.301/2006, QUE ACRESCENTOU O § 2º AO ART. 67 DA LEI 9.394/1996. CARREIRA DE MAGISTÉRIO. APOSENTADORIA ESPECIAL PARA OS EXERCENTES DE FUNÇÕES DE DIREÇÃO, COORDENAÇÃO E ASSESSORAMENTO PEDAGÓGICO. ALEGADA OFENSA AOS ARTS. 40, § 5º, E 201, § 8º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. INOCORRÊNCIA. AÇÃO JULGADA PARCIALMENTE PROCEDENTE, COM INTERPRETAÇÃO CONFORME.**

- I - A função de magistério não se circunscreve apenas ao trabalho em sala de aula, abrangendo também preparação de aulas, a correção de provas, o atendimento aos pais e alunos, a coordenação e o assessoramento pedagógico e, ainda, a direção de unidade escolar.*
- II - As funções de direção, coordenação e assessoramento pedagógico integram a carreira do magistério, desde que exercidos, em estabelecimentos de ensino básico, por professores de carreira, excluídos os especialistas em educação, fazendo jus aqueles que as desempenham ao regime especial de aposentadoria estabelecido nos arts. 40, § 5º, e 201, § 8º, da Constituição Federal.*
- III - Ação direta julgada parcialmente procedente, com interpretação conforme, nos termos supra.*

**[5]** Art. 2º Editado o despacho referencial a que alude o inciso I do art. 1º desta Portaria e o § 8º do art. 2º da Portaria nº 130/2018-GAB, incumbirá aos Procuradores-Chefes de Procuradorias Setoriais a fixação de orientação administrativa conclusiva em consultas, solicitações e medidas correlatas, na esteira da delegação outorgada pelo art. 5º, II, da Portaria nº 127/2018-GAB, desta Procuradoria-Geral.

#### GABINETE DA PROCURADORA-GERAL DO ESTADO.



Documento assinado eletronicamente por **JULIANA PEREIRA DINIZ PRUDENTE**,  
**Procurador**

**(a) Geral do Estado**, em 19/12/2020, às 22:35, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site  
**[http://sei.go.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?](http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1)**  
**acao=documento\_conferir&id\_orgao\_acesso\_externo=1** informando o  
código verificador **000017322286** e o código CRC **9A5BDBEF**.

COM A AVENIDA REPÚBLICA DO LÍBANO, ED. REPUBLICA TOWER (62)3252-8523



Referência: Processo nº 202000006044200



SEI 000017322286

### **ANEXO H – 2374/2022 – SEDUC/SGDP-15916**

29/06/22, 09:47

SEI/GOVERNADORIA - 000031312605 - Despacho

Secretaria de  
Estado da  
Educação



### **ESTADO DE GOIÁS SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS**

PROCESSO: 202200006039211

INTERESSADO: GERÊNCIA ADMINISTRATIVA

Assunto: Resposta ao Despacho n.º 1861/2022 - SEDUC/GEAD-16083 (SEI n.º 000031112744).

#### **DESPACHO Nº 2374/2022 - SEDUC/SGDP-15916**

Versam os autos de Ocio nº 20619/2022(000030472910),  
subscrito pelo

Superintendente de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas(SGDP),  
direcionado ao Procurador Chefe da Procuradoria Setorial, solicitando  
manifestação jurídica que elucide no qual se trata o novo vínculo a ser formado  
após a vacância do cargo, tendo em vista o grande índice de servidores que se  
enquadram em tal caso, como verifica-se na planilha de readaptação em anexo  
(SEI nº 000030125341), devendo a Procuradoria emitir orientação per nente ao  
caso.

Posto isto, por intermédio do Despacho n.º 1861/2022 -  
SEDUC/GEAD-16083 (SEI n.º 000031112744), a Gerência Administra va,  
jurisdicionada à Procuradoria setorial desta pasta ques onou a esta unidade  
administra va:

a) Considerando-se que como dizem as normas referenciadas, a readaptação é forma de provimento e vacância. Então, na prática da gestão de pessoas da SEDUC, ao readaptar um docente, ocorreria a vacância do cargo de Professor que seria provido por outro profissional e, ao mesmo tempo, o readaptado seria investido em outro cargo. Então pergunta-se: qual o cargo existente nos quadros da SEDUC, no qual este readaptado poderia ser investido e que atenda a todas as exigências legais, ou seja, que mantenha a remuneração do cargo de origem, o nível de escolaridade, a jornada de trabalho e que ele(a) possa continuar exercendo funções exclusivamente de magistério?

b) Ao readaptar um ocupante do cargo de Agente Administrativo Educacional de Apoio, qual o novo cargo que poderia ser provido por ele e que atenda a todas as exigências legais?

Assim, em atenção ao requestado, informa que não existem cargos nos quadros da SEDUC que se adequem às exigências legais, seja referente ao cargo de Professor readaptado, seja sobre os cargos Administrativos readaptados desta pasta, razão esta que o presente caso torna-se tão alarmante e preocupante na perspectiva da Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas.

Ademais, em que pese os quesitos onerados pela Gerência Administrativa, a Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas entende que há que se falar em criação de cargo que contemple a orientação exarçada no Despacho n.º 2203/2020 - GAB (SEI n.º 000030474376).

Nada mais, retorna os autos à Gerência Administrativa para apreciação.

Goiânia, 27 de junho de 2022.

HUDSON AMARAU DE OLIVEIRA  
Superintendente de Gestão e  
Desenvolvimento de Pessoas

Documento assinado eletronicamente por **HUDSON AMARAU DE OLIVEIRA, Superintendente**, em 27/06/2022, às 18:01, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto

[https://sei.go.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento\\_imprimir\\_web&acao\\_origem=arvore\\_visualizar&id\\_documento=37374765&infra\\_siste...](https://sei.go.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprimir_web&acao_origem=arvore_visualizar&id_documento=37374765&infra_siste...) 1/2 29/06/22, 09:47 SEI/GOVERNADORIA - 000031312605 - Despacho

nº 8.808/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site

[http://sei.go.gov.br/sei/controlador\\_externo.php](http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php)

[acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=000031312605](http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=000031312605) informando o código verificador **000031312605** e o código CRC **70A7EEDF**.

- (62)3220-9587.



Referência: Processo nº 202200006039211  
SEI000031312605

[https://sei.go.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento\\_imprimir\\_web&acao\\_origem=arvore\\_visualizar&id\\_documento=37374765&infra\\_siste...](https://sei.go.gov.br/sei/controlador.php?acao=documento_imprimir_web&acao_origem=arvore_visualizar&id_documento=37374765&infra_siste...) 2/2